ASAMBLEA NACIONAL
COMISIÓN PERMANENTE DE DESSARROLLO SOCIAL INTEGRAL

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



14 DE SEPTIEMBRE DE 2009
MODIFICADO (AMARILLO), SUPRIMIDO (VERDE), NUEVO (AZUL)

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO	**LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**	**LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO**	**Se propone** que se mantenga el titulo actual. Someter a consideración para la consulta pública "Ley Orgánica de Defensa de los Trabajadores" "Ley Orgánica de los Trabajadores"
TÍTULO I **NORMAS FUNDAMENTALES** **CAPÍTULO I** **DISPOSICIONES GENERALES**	**TÍTULO I** **NORMAS FUNDAMENTALES** **CAPÍTULO I** **DISPOSICIONES GENERALES**	**TÍTULO I** **NORMAS FUNDAMENTALES** **CAPÍTULO I** **DISPOSICIONES GENERALES**	Se propone que se mantenga la denominación del titulo I. Se propone que se mantenga la denominación del capitulo I.
Artículo 1º. Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.	**Artículo 1º.** Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.	***Ámbito de aplicación de la Ley*** **Artículo 1.** Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales entre trabajadores, trabajadoras y patronos y patronas, así como todas las demás derivadas del trabajo como hecho social.	Se especifican los sujetos a quienes va dirigida esta Ley.
		Objeto de la Ley **Artículo X.** Esta Ley tiene como objeto el interés supremo de garantizar la protección integral del trabajo como hecho social, así como, de los derechos, garantías y beneficios de los trabajadores y trabajadoras en el marco del respeto a la dignidad y la ética, conforme a lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Tratados, Convenios suscritos y ratificados por Venezuela, atendiendo	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		a los principios rectores de actuación del Estado, por lo que sus normas son de orden público y de aplicación inmediata, priorizando la solidaridad, la equidad y la justicia social como valores esenciales de las relaciones laborales.	
		El trabajo como hecho social **Artículo X.** El trabajo como hecho social, que garantiza y privilegia las relaciones laborales, deberá fundamentarse en el trato compatible con la dignidad de la persona, para lograr el desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras y una calidad de vida digna, decorosa, propia e insustituible de la condición humana de ellos. Todo acto, acción u omisión directa o indirecta que viole o que desconozca el trabajo como hecho social, son nulos y no causarán efectos jurídicos válidos.	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de definir el trabajo como hecho social, en consonancia con lo dispuesto en nuestra Carta Magna y en el Plan Nacional Simón Bolívar. Una de las características del derecho social es precisamente que es "un derecho realidad". Esto significa que tiene que haber una relación de causa-efecto, de normas y situaciones de hecho producidas en el "trabajo como hecho social"; y en consecuencia, siendo tan cambiante las condiciones complejas de las relaciones de trabajo, es necesario adecuar la normativa legal a estas circunstancias que hoy por hoy viene a precisar un ámbito que está asignado por diversas circunstancias y hechos.
		Prácticas contrarias al trabajo como hecho social **Artículo X.** Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, como	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		las distinciones, exclusiones, o preferencias que estén fundamentadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, ascendencia nacional, personas con discapacidad, orientación sexual u origen social que tengan como finalidad anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo y el ejercicio de los derechos derivados del mismo. ***A***	
Artículo 2º. El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.	**Artículo 2º.** El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.	***Principios y garantías como hecho social*** **Artículo 2.** El trabajo es un hecho social y gozará de protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y las trabajadoras, a través de los siguientes principios: 1. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que los derechos laborales, en modo alguno, pueden sufrir desmejoras, tendiendo a la evolución. 2. La preeminencia en las relaciones laborales de la realidad sobre las formas o apariencias. 3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales, que implique la nulidad de todo acto, acuerdo o convenio que conlleve a renuncia o menoscabo de estos derechos. 4. El principio in dubio pro operario, según el cual, en caso de plantearse dudas en cuanto a la interpretación de una norma, debe adoptarse aquella que más favorezca al trabajador.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar los principios y garantías del trabajo como hecho social



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		5. El principio de favor o de la norma más favorable, en virtud del cual, en caso de presentarse dudas en cuanto a la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador. La norma adoptada será aplicada en su integridad. 6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Ley, es nula y no genera derecho alguno. 7. Prohibición de todo tipo de discriminación, por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.	
Artículo 3º. En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.	**Artículo 3º.** En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.	***Irrenunciabilidad de los derechos laborales*** **Artículo 3.** En ningún caso serán renunciables los principios, normas y disposiciones previstos en la presente Ley. Cualquier pacto o convenio contrario es nulo y no causará efecto jurídico válido. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras, no serán objeto de transacción, a los efectos de garantizar o cuantificar la materialización de esos derechos; todo pacto, acuerdo, convenimiento u otro de similar naturaleza, deberá celebrarse por ante el funcionario competente del trabajo quien deberá velar por el estricto cumplimiento de los extremos de Ley; a los efectos de determinar la validez del acto, se deben cumplir los siguientes requisitos imprescindibles: a) Relación circunstanciada de los hechos que motiven el procedimiento, con	**Se propone aprobar con modificaciones ……….**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		mención de los derechos comprendidos; b) El funcionario o funcionaria competente adscrito al ministerio con competencia en trabajo, deberá efectuar el cálculo de las cantidades que correspondan al trabajador o trabajadora, conforme a las normas previstas en esta Ley, su Reglamento y demás normas que regulen la materia; a tales efectos, el reclamante y el patrono o patrona, deberán aportar los documentos e información requeridos para efectuar los cálculos; en caso que el patrono o patrona no suministre los datos, se tendrá como cierta la información suministrada por el reclamante; c) El o la reclamante deberá presentarse al acto asistido por un Procurador o Procuradora de Trabajadores y Trabajadora o un Abogado o Abogada; d) El funcionario o la funcionaria competente del trabajo deberá levantar el acta con las menciones anteriormente establecidas Queda entendido que el procedimiento indicado solo procede en caso que por cualquier circunstancia, prevista en la presente Ley, culmine la relación de trabajo. En ningún caso, se podrá celebrar una transacción o desistimiento por parte del trabajador o la trabajadora, durante la vigencia del contrato o la relación laboral.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Ejecución de las decisiones administrativas **Artículo X.** En el ejercicio de las atribuciones previstas en esta Ley o en otra de similar naturaleza que complementen a la misma, las autoridades del trabajo, por imperativo de la Constitución y de esta Ley, estarán facultadas para lograr que sus decisiones administrativas restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos tendientes a lograr la materialización y ejecución de esas decisiones administrativas en el contexto del ámbito de aplicación de esta Ley. En el desarrollo de esta Ley y en su Reglamento, se determinará el ámbito de aplicación del contenido de esta disposición.	Se propone incluir esta norma para garantizar el cumplimiento de las decisiones emanadas de las Inspectorías del Trabajo.
		Medida para garantizar la aplicación de esta Ley **Artículo X.** A los fines de lograr la mayor eficacia de las normas de orden público proteccionista que garantizan el trabajo como hecho social, los funcionarios del ministerio con competencia en trabajo, dictar y ejecutar las decisiones administrativas de conformidad con los principios constitucionales, esta Ley y su Reglamento, para lograr la mayor eficacia en el cumplimiento y aplicación de los principios, garantías y beneficios establecidos en esta ley para favorecer a los trabajadores y trabajadoras.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		En el ejercicio de estas funciones, se podrán dictar decisiones que impidan o restituyan la infracción de normas que afecten derechos humanos y fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en el límite de su competencia para garantizar el trabajo como hecho social.	
Artículo 4º. La organización de los tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, la seguridad social, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de ley especial. Las normas de procedimiento contenidas en esta Ley Orgánica podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo.	**Artículo 4º.** La organización de los tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, la seguridad social, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de ley especial. Las normas de procedimiento contenidas en esta Ley Orgánica podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo.	***Leyes especiales*** **Artículo 4º.** La organización de los tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de ley especial.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.** **Se considera analizar su posible eliminación**
Artículo 5º. La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.	**Artículo 5º.** La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita. Los conflictos colectivos sobre intereses y los que	***De la solución de conflictos*** **Artículo 5º.** La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del trabajo, se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de incorporar los términos "trabajadoras, patronos, patronas"; así mismo, agregar el requisito de eficacia de la**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el Título VII de esta Ley.	se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el Título VII de esta Ley.	surjan entre ellos, mediante una administración de justicia orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, rectoría del juez en el proceso, sencillez, eficacia, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad, transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.	**administración de justicia laboral, con el objeto de garantizar la restitución del derecho infringido.** **Se elimina el último párrafo ara trasladarlo al capítulo de los conflictos colectivos de trabajo.**
Artículo 6º. Los recursos de la Seguridad Social y, en general, todas las cantidades que se depositen en los fondos de naturaleza social, así como los que tengan carácter forzoso en virtud de las leyes y reglamentos judiciales y administrativos, dejando a salvo los objetivos primarios de dichos fondos, se invertirán de preferencia en programas destinados a la construcción de viviendas que puedan adquirirse en condiciones razonables por los trabajadores. Para la elaboración de esos programas y su ejecución, se consultará la opinión de los organismos sindicales superiores.	**Artículo 6º.** Los recursos de la Seguridad Social y, en general, todas las cantidades que se depositen en los fondos de naturaleza social, así como los que tengan carácter forzoso en virtud de las leyes y reglamentos judiciales y administrativos, dejando a salvo los objetivos primarios de dichos fondos, se invertirán de preferencia en programas destinados a la construcción de viviendas que puedan adquirirse en condiciones razonables por los trabajadores. Para la elaboración de esos programas y su ejecución, se consultará la opinión de los organismos sindicales superiores.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir por ser materia de la seguridad social.
Artículo 7º. No estarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas, dentro de sus atribuciones, establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos	**Artículo 7º.** No estarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas, dentro de sus atribuciones, establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole	***Cuerpos armados*** **Artículo 7º.** No estarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas, dentro de sus atribuciones, establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de que deberá gozar el personal que	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión, añadiéndole “Bolivariana”. Se clarificó lo atinente a los cuerpos armados.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole de sus labores. Se entenderá por cuerpos armados los que integran las Fuerzas Armadas Nacionales, los servicios policiales y los demás que están vinculados a la defensa y la seguridad de la nación y al mantenimiento del orden público.	de sus labores. Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Nacional y los servicios policiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la defensa y la seguridad de la Nación y al mantenimiento del orden público.	allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole de sus labores. Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Bolivariana y los servicios policiales, los cuales se regirán por sus estatutos orgánicos o normativas especiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la defensa y la seguridad de la Nación y al mantenimiento del orden público. El personal civil de los cuerpos armados, gozará de todos los derechos y beneficios previstos en esta Ley que sean compatibles con la naturaleza de los servicios que presta.	
Artículo 8º. Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos. Los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que	**Artículo 8º.** Los funcionarios públicos nacionales, estadales o municipales se regirán por las normas sobre la función pública, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos. Los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la negociación colectiva voluntaria, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y a las exigencias de la Administración Pública. Los obreros al servicio de los órganos y entes públicos estarán amparados por las disposiciones	***Funcionarios públicos*** **Artículo 8º.** Los funcionarios y funcionarias públicos nacionales, estadales o municipales se regirán por las normas sobre la función pública, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos. Los trabajadores al servicio de la administración pública, previstos en el artículo 37 del Estatuto de la Función Pública, se regirán por las normas contenidas en esta Ley y su contrato. El ingreso por vía de las prórrogas contractuales, aquí establecidas, darán motivo a la estabilidad laboral y no podrá alegarse para su egreso, el no haber	Se sustituyó "obreros" por "trabajadores"



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
prestan y con las exigencias de las Administración Pública. Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.	de esta Ley.	concursado; a los efectos de adquirir la cualidad de funcionario público, deberá cumplir con los requisitos exigidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ocupación previa del cargo a concursar, será considerada a los efectos de la evaluación. Los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la negociación colectiva voluntaria, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y a las exigencias de la Administración Pública. Los trabajadores al servicio de los órganos y entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.	
+Artículo 9º. Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca. Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.	**Artículo 9º.** Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca. Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.	***Profesionales*** **Artículo 9º.** Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo como hecho social, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca. Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales, se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 10. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación	**Artículo 10.** Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a	***Ámbito de aplicación territorial*** **Artículo 10.** Las disposiciones contenidas en	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellos que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad.	venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellos que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad.	esta Ley, son normas de derecho humano, de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad. Igualmente, se aplicará la legislación y las disposiciones de esta Ley, a aquellos trabajadores y trabajadoras contratados en Venezuela para prestar servicios en el exterior.	Se propone modificar este artículo para aclarar que son normas de derecho humano y señalar que las disposiciones de la Ley serán aplicables para los trabajadores y trabajadoras contratados en Venezuela para prestar servicios en el exterior.
Artículo 11. Los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los jueces de Primera Instancia de la jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidar con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	***Acción de amparo autónomo*** **Artículo 11.** Los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los jueces laborales, de conformidad el artículo 27 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.	Se propone restablecer y modificar el artículo 11 de la ley vigente, en virtud de la facultad que se le otorga a los sujetos amparados por la presente ley de interponer como vía expedita acción de amparo constitucional si le fuera conculcado algún derecho.
Artículo 12. Corresponde al Poder Público Nacional dictar normas sobre el trabajo. Los Estados y los Municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre esta materia. Quedan a salvo las disposiciones que dichas Entidades dicten para favorecer a los trabajadores que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.	**Artículo 12.** Corresponde al Poder Público Nacional dictar normas sobre el trabajo. Los Estados y los Municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre esta materia. Quedan a salvo las disposiciones que dichas Entidades dicten para favorecer a los trabajadores que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.	***Competencia exclusiva del Poder Público Nacional*** **Artículo 12.** Corresponde al Poder Público Nacional dictar normas sobre el trabajo. Los Estados y los Municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre esta materia. Quedan a salvo las disposiciones que dichas Entidades dicten para favorecer a los trabajadores que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral.	Se propone conservar el texto de la Ley vigente.
Artículo 13. El Ejecutivo Nacional tendrá las	**Artículo 13.** El Ejecutivo Nacional tendrá las más	***Potestad reglamentaria del Ejecutivo Nacional***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país. **Parágrafo Único:** Cuando el interés público y la urgencia así lo requieran, el Ejecutivo Nacional, por Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá establecer cláusulas irrenunciables en beneficio de los trabajadores y de la economía nacional que se considerarán integrantes del contrato de trabajo.	amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país. **Parágrafo Único:** Cuando el interés público y la urgencia así lo requieran, el Ejecutivo Nacional, por Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá establecer cláusulas irrenunciables en beneficio de los trabajadores y de la economía nacional que se considerarán integrantes del contrato de trabajo.	**Artículo 13.** El Ejecutivo Nacional tendrá las más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto, podrá dictar Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país. Cuando el interés público y la urgencia así lo requieran, el Ejecutivo Nacional, por Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá establecer cláusulas irrenunciables en beneficio de los trabajadores y de la economía nacional que se considerarán integrantes del contrato de trabajo.	Se propone conservar el texto de la Ley vigente.
Artículo 14. Estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de estos funcionarios serán gratuitos para trabajadores y patronos, salvo disposición especial.	**Artículo 14.** Estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de estos funcionarios serán gratuitos para trabajadores y patronos, salvo disposición especial.	***Gratuidad*** **Artículo 14.** Estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios y funcionarias administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de éstos serán gratuitos para trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, salvo disposición especial.	Se propone conservar el texto de la Ley vigente.

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 15. Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.	**Artículo 15.** Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.	***Normas de obligatorio cumplimiento*** **Artículo 15.** Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.	Se propone aprobar con modificaciones de estilo y redacción que sustentan el fundamento de la norma.
Artículo 16. Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por **empresa** la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Se entiende por **establecimiento,** la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro. **S**e entiende por **explotación**, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica. Se entiende por **faena,** toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.	**Artículo 16.** Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por **empresa** la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Se entiende por **establecimiento,** la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro. **Se** entiende por **explotación**, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica. Se entiende por **faena,** toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.	***Definiciones*** **Artículo 16.** Para los fines de la legislación del Trabajo, se entiende por **empresa,** la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Se entiende por **establecimiento,** la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro. Se entiende por **explotación**, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica. Se entiende por **faena,** toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones. Se entiende por **Empresa de Propiedad Social**	Se propone modificar este artículo para incluir las definiciones de los nuevos actores dentro del ámbito de los patronos. Se incorporó la definición de Consejos de Economía Popular. .(COPIAR DEFINICIÓN DEL PROYECTO NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR)



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		aquella en la cual está como interés superior, la soberanía del país en las área energéticas, alimentaria, salud, transporte, hidrocarburos, educación y otras actividades de participación de la economía popular. Las modalidades y características serán establecidas por ley especial Se entiende por **empresas cogestionarias** aquellas en las cuales, los trabajadores y las trabajadoras participan activamente en la junta directiva y órganos de representación en las empresas en las mismas condiciones que las nombradas por el patrono o patrona para lograr una interrelación que evite exclusiones y ratifique el principio del trabajo como hecho social. Se entiende por **cooperativas** una forma de participación de la economía popular, en la cual, el interés colectivo supera al interés individual de los integrantes. Se entiende por **empresas autogestionarias** aquellas constituidas por trabajadores y trabajadoras en forma autónoma, cuya dirección, con carácter de exclusividad, les es privativa. Se entiende por **Consejo de Economía Laboral** aquellas organizaciones de carácter comunal, en el ámbito urbano y rural, cuyo objeto es promover centros de acopio y distribución de alimentos y otros servicios básicos, con el fin de privilegiar la capacidad económica de las clases menos favorecidas y que permitan su inclusión en una mejor distribución de la riqueza.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 17. El Ministerio del ramo podrá solicitar los datos que considere necesarios para la apreciación de las condiciones y modalidades de aplicación de esta Ley y de su reglamentación, y, cuando fuere el caso, adoptará las medidas necesarias para corregir las irregularidades que pudieran existir. Los funcionarios no podrán revelar ningún secreto de manufactura, procedimiento, fabricación o situación económica de que tengan conocimiento con ocasión de sus funciones.	**Artículo 17.** El Ministerio del ramo podrá solicitar los datos que considere necesarios para la apreciación de las condiciones y modalidades de aplicación de esta Ley y de su reglamentación, y, cuando fuere el caso, adoptará las medidas necesarias para corregir las irregularidades que pudieran existir. Los funcionarios no podrán revelar ningún secreto de manufactura, procedimiento, fabricación o situación económica de que tengan conocimiento con ocasión de sus funciones.	***Supervisión del Ministerio con competencia en trabajo*** **Artículo 17.** El ministerio con competencia en trabajo, tiene la facultad para solicitar a los patronos y patronas, los datos que estime necesarios para determinar el cumplimiento de las obligaciones, condiciones y modalidades de trabajo, previstas en esta Ley, su Reglamento y otras normas que tengan relación directa con el trabajo como hecho social, con el objeto de adoptar las medidas necesarias para corregir las irregularidades que pudieran existir y aplicar las sanciones correspondientes. Los funcionarios y funcionarias competentes del trabajo, deberán guardar el secreto sobre los datos, procedimientos, fabricación o situación económica de que tenga conocimiento, en relación con el ejercicio de sus funciones. Las organizaciones sindicales, empresariales, los consejos de trabajadores, los consejos comunales, cooperativas y otras formas de economía popular están obligados a colaborar con el ministerio con competencia en trabajo, a los fines de lograr que éste cumpla sus funciones en protección a los trabajadores y trabajadoras en el contexto del trabajo como hecho social.	Se propone aprobar este artículo con modificaciones, con el fin de fortalecer la actividad del ministerio con competencia en trabajo, como órgano garante del cumplimiento de los derechos laborales.
Artículo 18. Para la mayor eficacia de esta Ley, las autoridades tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios del Trabajo en el cumplimiento de sus deberes y dentro de sus atribuciones.	**Artículo 18.** Para la mayor eficacia de esta Ley, las autoridades tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios del Trabajo en el cumplimiento de sus deberes y dentro de sus atribuciones.	***Apoyo de la fuerza pública*** **Artículo 18.** Para la mayor eficacia de esta Ley, las autoridades tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios del Trabajo en el cumplimiento de sus deberes y dentro de sus	Se propone conservar el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		atribuciones. Los funcionarios del trabajo podrán solicitar la intervención de la fuerza pública para asegurar el cumplimiento de sus funciones.	
		Promover la pequeña y mediana industria y otras formas de economía popular **Artículo X.** En la aplicación de las disposiciones de esta Ley, se debe proteger, desarrollar y facilitar formas de producción social que incorporen la participación de la economía popular y entre ellas, la creación de pequeñas y medianas industrias, Empresas de Propiedad Social y otras formas de producción en las cuales el trabajo se realice con una participación activa de los trabajadores y las trabajadoras para lograr la materialización de mejores condiciones de vida en el contexto amplio de la justicia social laboral; para ello, el Estado, a través de los organismos competentes, deberá auxiliar económicamente en la capacitación y desarrollo de estas nuevas formas de producción social.	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de garantizar la creación de los nuevos actores dentro del ámbito de los patronos.
Artículo 19. Las ordeñes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores, se harán en idioma castellano.	**Artículo 19.** Las ordeñes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores, se harán en idioma castellano.	***Instrucciones*** **Artículo 19.** Las órdenes, instrucciones, manuales de capacitación, entrenamiento laboral y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores y trabajadoras, serán en idioma castellano. Si por razones de tecnología, es necesaria la aplicación de un idioma distinto, llevará el equivalente en idioma castellano.	Se propone aprobar con modificaciones para obligar a los fabricantes mantener las instrucciones en idioma castellano.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 20. Los jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, deberán ser venezolanos.	**Artículo 20.** Los jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, deberán ser venezolanos.	***Nacionalidad*** **Artículo 20.** Se requerirá la nacionalidad venezolana, a los fines de proteger actos de soberanía laboral, para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación.	Se propone modificar este artículo para mejorar estilo y redacción y hacer más explícito el contenido.
Artículo 21. Cuando por disposición de esta u otras leyes o reglamentos deba oírse la opinión del sector patronal, se incluirá en ésta la de una representación calificada de la pequeña y mediana empresa. El Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo de Economía Nacional, podrá modificar las cantidades fijadas como límite de capital para que una empresa sea favorecida con el trato especial que se dará a las pequeñas y medianas empresas, en función del valor real de la moneda y de las condiciones de la economía en general.	**Artículo 21.** Cuando por disposición de esta u otras leyes o reglamentos deba oírse la opinión del sector patronal, se incluirá en ésta la de una representación calificada de la pequeña y mediana empresa. El Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo de Economía Nacional, podrá modificar las cantidades fijadas como límite de capital para que una empresa sea favorecida con el trato especial que se dará a las pequeñas y medianas empresas, en función del valor real de la moneda y de las condiciones de la economía en general.	***Representación de la pequeña y mediana empresa*** **Artículo 21.** Cuando por disposición de esta u otras leyes o reglamentos deba oírse la opinión del sector patronal, se incluirá en ésta la de una representación calificada de la pequeña y mediana empresa. El Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo de Economía Nacional, podrá modificar las cantidades fijadas como límite de capital para que una empresa sea favorecida con el trato especial que se dará a las pequeñas y medianas empresas, en función del valor real de la moneda y de las condiciones de la economía en general.	Se propone conservar el texto de la Ley vigente.
		Participación **Artículo X.** Cuando por disposiciones de esta Ley, su reglamento o demás normas relacionadas con el trabajo como hecho social, se	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		deba consultar la opinión del sector de los trabajadores y las trabajadoras, se hará a través de sus interlocutores sociales válidos: sindicatos, consejos de trabajadores, coaliciones, y otras formas de asociación comunitaria o de cualquier otra naturaleza, quienes deben garantizar la divulgación y el asambleismo de los trabajadores y trabajadoras sin exclusión alguna, en virtud que las normas laborales deben ser objeto de conocimiento y consenso para lograr la justicia social. Por decisión de los trabajadores y trabajadoras, se podrán crear consejos de economía laboral, tanto en derecho individual como en derecho colectivo, participando todos los actores sociales que sean parte inherente de las relaciones individuales o colectivas del trabajo o que constituyan formas de economía popular.	Se propone crear un nuevo artículo para incluir la participación y el de los trabajadores a través de los sujetos legitimados.
Artículo 22. Los Decretos que dicte el Ejecutivo Nacional de conformidad con lo previsto en los artículos 13 y 138 de esta Ley, deberán someterse a la consideración de las Cámaras en sesión conjunta o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación. Las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, decidirán la ratificación o suspensión de los Decretos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recepción.	**Artículo 22.** Los Decretos que dicte el Ejecutivo Nacional de conformidad con lo previsto en los artículos 13 y 138 de esta Ley, deberán someterse a la consideración de las Cámaras en sesión conjunta o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación. Las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, decidirán la ratificación o suspensión de los Decretos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recepción. **Parágrafo Primero:** En caso de pronunciarse por la suspensión, el	***Decreto del Ejecutivo Nacional en materia Laboral*** **Artículo 22.** Los decretos, resoluciones o actos de similar naturaleza que dicte el Ejecutivo Nacional en materia laboral, de conformidad con las previsiones establecidas en esta Ley, deberán ser sometidos a la consideración de la Asamblea Nacional o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco días siguientes a su publicación. Si la Asamblea Nacional, dentro del plazo aquí establecido no emitiera decisión	Se propone aprobar con modificaciones a fin de adecuar los nombres a la nueva institucionalidad.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Parágrafo Primero: En caso de pronunciarse por la suspensión, el Congreso o la Comisión Delegada, según sea el caso, podrá recomendar al Ejecutivo Nacional la elaboración de un Decreto modificado. **Parágrafo Segundo:** Si transcurrido el lapso indicado, las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, no se hubieren pronunciado sobre la decisión sometida a su consideración, ésta se considerará ratificada.g	Congreso o la Comisión Delegada, según sea el caso, podrá recomendar al Ejecutivo Nacional la elaboración de un Decreto modificado. **Parágrafo Segundo:** Si transcurrido el lapso indicado, las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, no se hubieren pronunciado sobre la decisión sometida a su consideración, ésta se considerará ratificada.	alguna, se entenderá que el decreto, resolución o acto de similar naturaleza, promulgado por el ministerio con competencia en trabajo u organismo de similar naturaleza, se dará por ratificado y entrará en vigencia inmediatamente. En caso que la Asamblea Nacional o en su defecto la Comisión Delegada, se pronuncie sobre la suspensión, según sea el caso, podrá recomendar al ministerio con competencia en trabajo o al Ejecutivo Nacional la elaboración de un decreto modificado.	
		Adecuación a los convenios, tratados y acuerdos internacionales en materia laboral **Artículo X.** En la aplicación de la presente Ley, tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aquellos convenios, tratados o acuerdos debidamente suscritos y ratificados por Venezuela, en tanto éstos otorguen mayores beneficios a los trabajadores y a las trabajadoras, en materia de la progresividad y defensa de los derechos y garantías constitucionales que son el objeto de esta Ley, que tienen la naturaleza de derecho humano y no susceptible de desmejora, violación o desaplicación.	Se propone crear un nuevo artículo con el objeto de garantizar la adecuación de los convenios, tratados y acuerdos internacionales en materia laboral.
		Extensión de los beneficios laborales en forma de integración latinoamericana **Artículo X.** En el contexto y desarrollo de la	Se propone crear un nuevo artículo



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		integración, cumplimiento y aplicación de las normas previstas en esta Ley, los organismos competentes del Estado, tratarán que bajo la forma de integración se den a conocer e implementen convenios laborales entre los países que conforman las distintas modalidades de integración latinoamericana, tales como UNASUR, ALBA, Grupo de Río, Parlamento Andino, Parlamento Latinoamericano y otros de similar naturaleza, bajo el consenso de los principios que animan el trabajo como hecho social y la justicia social latinoamericana.	con el fin de contemplar la posibilidad de extender los beneficios laborales en forma de integración latinoamericana. Se incorporó a las organizaciones existentes.
Capítulo II **Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo**	**Capítulo II** **Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo**	**Capítulo II** **Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo**	
Artículo 23. Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad.	**Artículo 23.** Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad.	***Deber y derecho a trabajar*** **Artículo 23.** Toda persona tiene el deber y el derecho a trabajar, dentro de sus capacidades y aptitudes para asegurar su subsistencia y la de sus familiares, mediante un trabajo digno, en beneficio de la comunidad, sociedad y al Estado. Las personas con discapacidad tendrán igual derecho y deber de conformidad con lo establecido en la ley para las Personas con Discapacidad. El estado garantizará el cumplimiento de estos derechos y procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.	Se propone modificar el contenido del artículo 23, para mejorar la redacción e incorporar a la familia, la Sociedad, el Estado y a las personas con discapacidad. Se incluyó la obligación del Estado de cumplir con la colocación como un derecho (Convenio OIT Nº 2 Sobre El Desempleo, 1919).

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 24. Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.	**Artículo 24.** Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el artículo 24 por cuanto su cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 23.
Artículo 25. El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado.	**Artículo 25.** El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado.	***Obligación del Estado de elevar el nivel de empleo*** **Artículo 25.** El Estado creará y favorecerá condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones, establecimientos, cooperativas, Empresas de Propiedad Social y Cogestionarias, que en proporción a su capital, generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado.	Se propone modificar para incluir a las cooperativas, Empresas de Propiedad Social y cogestionarias, por ser generadoras de empleos, Se propone suprimir la frase "se esforzará por crear y favorecer" por ser de contenido abstracto y discrecional. Se propone otorgarle obligatoriedad al compromiso.
Artículo 26. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de	**Artículo 26.** Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, preferencia sexual, raza, color de piel, estado civil, credo, filiación política, filiación o actividad sindical, o condición social, por resultar contraria a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las	***Principio de no discriminación en el empleo*** **Artículo 26.** Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, preferencia sexual, raza, color de piel, estado civil, credo, filiación política, filiación o actividad sindical, o condición social, por resultar contraria a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores serán írritos y	Se propone modificar el artículo 26 con el fin de sustituir los términos "ancianos, ancianas" por "adulto



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
menores, ancianos y minusválidos. **Parágrafo Primero:** En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo. **Parágrafo Segundo:** Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.	disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, ancianos, ancianas y personas con discapacidad. En las ofertas de trabajo y en los contratos individuales de trabajo no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales. El Estado procurará prestar servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.	penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, adultas mayores y personas con discapacidad. En las ofertas de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales. El Estado procurará prestar servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.	mayor y adulta mayor".
Artículo 27. El noventa por ciento (90%) por lo menos, tanto de los empleados como de los obreros al servicio de un patrono que ocupe diez (10) trabajadores o más, debe ser venezolano. Además, las remuneraciones del personal extranjero, tanto de los obreros como de los empleados, no excederán del veinte por ciento (20%) del total de remuneraciones pagado a los trabajadores de una u otra categoría.	**Artículo 27.** El noventa por ciento (90%) por lo menos, tanto de los empleados como de los obreros al servicio de un patrono que ocupe diez (10) trabajadores o más, debe ser venezolano. Además, las remuneraciones del personal extranjero, tanto de los obreros como de los empleados, no excederán del veinte por ciento (20%) del total de remuneraciones pagado a los trabajadores de una u otra categoría.	***Porcentaje de personal venezolano*** **Artículo 27.** El noventa por ciento o más de los trabajadores al servicio de un patrono o patrona, que ocupe un mínimo de diez trabajadores, deben ser venezolanos. Así mismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán del veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y las trabajadoras.	Se propone modificar el artículo 27 para mejorar el estilo y la redacción conforme a la técnica legislativa.
Artículo 28. El Ministerio del ramo, previo estudio de las condiciones generales de la oferta de mano de obra y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y con los requisitos siguientes:	**Artículo 28.** El Ministerio del ramo, previo estudio de las condiciones generales de la oferta de mano de obra y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y con los requisitos siguientes: a) Cuando se trate de actividades que requieran	***Excepciones temporales*** **Artículo 28.** El ministerio con competencia en trabajo, previo estudio de las condiciones generales de la oferta de mano de obra y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el	Se propone modificar el artículo 28 para agregar un literal identificado con la letra f, en la cual se incorpora la excepción cuando se trate de



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
a) Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, de ser posible, se condicionará a que el patrono, dentro del plazo que se le señale, prepare personal venezolano; b) Cuando exista demanda de mano de obra y el respectivo organismo del Ministerio del ramo compruebe no poder satisfacerla con personal venezolano; c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional o controlados por éste. En este caso el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización se fijarán por resolución del Ministerio del ramo; d) Cuando se trate de refugiados; y e) Cuando se trate de pequeñas y medianas empresas.	conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, de ser posible, se condicionará a que el patrono, dentro del plazo que se le señale, prepare personal venezolano; b) Cuando exista demanda de mano de obra y el respectivo organismo del Ministerio del ramo compruebe no poder satisfacerla con personal venezolano; c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional o controlados por éste. En este caso el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización se fijarán por resolución del Ministerio del ramo; d) Cuando se trate de refugiados; y e) Cuando se trate de pequeñas y medianas empresas.	artículo anterior, en los casos y con los requisitos siguientes: a) Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, se condicionará a que el patrono, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano; b) Cuando exista demanda de mano de obra y el respectivo organismo del ministerio con competencia en trabajo, compruebe no poder satisfacerla con personal venezolano; c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional o controlados por éste. En este caso el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización se fijarán por resolución del ministerio con competencia en trabajo; d) Cuando se trate de refugiados; e) Cuando se trate de pequeñas y medianas empresas. f) Cuando se trate de trabajo social y comunitario.	trabajo social y comunitario.
Artículo 29. Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores.	**Artículo 29.** Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores.	***Preferencia a jefes de familia*** **Artículo 29.** Las empresas, explotaciones, establecimientos, cooperativas, Empresas de Propiedad Social y cogestionarias, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento de los trabajadores.	Se propone aprobar el artículo 29 sin modificaciones.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 30. Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciados en él.	**Artículo 30.** Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciados en él.	***Preferencia al contratar personal extranjero*** **Artículo 30.** Cuando se contrate personal extranjero, se preferirá a quienes tengan hijos o hijas nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos o venezolanas, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciados en él.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Capítulo III **De la Libertad de Trabajo**	**Capítulo III** **De la Libertad de Trabajo**	**Capítulo III** **De la Protección al Trabajador y Trabajadora**	
Artículo 31. Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley.	**Artículo 31.** Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley.	***Libertad de trabajo*** **Artículo 31.** Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 32. Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad. **Parágrafo Único:** Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley.	**Artículo 32.** Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad. **Parágrafo Único:** Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley.	***Excepciones a la libertad de trabajo*** **Artículo 32.** Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad. Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente del ministerio con competencia en trabajo, dictada conforme a la Ley.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión, solamente se suprime la denominación de parágrafo único atendiendo la nueva técnica legislativa.
Artículo 33. De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio del ramo, mediante resolución motivada, podrá impedir: a) La sustitución, en contravención a lo dispuesto en el artículo 506 de esta Ley, de un trabajador que participe en un conflicto	**Artículo 33.** De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio del ramo, mediante resolución motivada, podrá impedir: a) La sustitución, en contravención a lo dispuesto en el artículo 506 de esta Ley, de un trabajador que participe en un conflicto tramitado de acuerdo a las formalidades del Título VII;	***Protección al derecho de trabajar*** **Artículo 33.** De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el ministerio con competencia en trabajo, mediante resolución motivada, podrá impedir: a) La sustitución, en contravención a lo dispuesto	Se propone modificar este artículo para adecuarlo a la nueva técnica legislativa, sustituyendo la remisión a artículos por supuestos que



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
tramitado de acuerdo a las formalidades del Título VII; b) La sustitución definitiva, en contravención a lo dispuesto en el artículo 584 de esta Ley, de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional; c) La sustitución de un trabajador que goce de protección especial del Estado, sin haberse cumplido con las formalidades del artículo 453 de esta Ley; d) La sustitución definitiva de un trabajador que haya estado separado de sus labores por causas de enfermedad no profesional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley; y e) El despido masivo de trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente.	b) La sustitución definitiva, en contravención a lo dispuesto en el artículo 584 de esta Ley, de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional; c) La sustitución de un trabajador que goce de protección especial del Estado, sin haberse cumplido con las formalidades del artículo 453 de esta Ley; d) La sustitución definitiva de un trabajador que haya estado separado de sus labores por causas de enfermedad no profesional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley; y e) El despido masivo de trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente.	en el artículo relativo a la inamovilidad de un trabajador o trabajadora que participe en un conflicto tramitado, de acuerdo a las formalidades del título referido al derecho colectivo del trabajo. b) La sustitución definitiva, en contravención a lo dispuesto en el artículo referido a traslados de trabajadores o trabajadoras con discapacidad originada por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo. c) La sustitución de un trabajador o trabajadora que goce de protección especial del Estado, sin haberse cumplido con las formalidades del artículo referido a la autorización para despedir prevista en esta Ley. d) La sustitución definitiva de un trabajador que haya estado separado de sus labores por causas de enfermedad no profesional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley; y e) El despido masivo de trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente.	facilitan la comprensión de los lectores.
Artículo 34. El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aun mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico. Cuando se realice un despido masivo, el	Artículo 34.– El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico. Cuando se realice un despido masivo, el Ministro del ramo podrá, por razones de interés social,	***Despido masivo*** Artículo 34.– El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico.	Se propone modificar este artículo con el fin de adecuarlo a la nueva técnica legislativa en el uso de numerales. Además, se agregó nuevamente el procedimiento a seguir por considerarlo pertinente para ilustrar a los sujetos involucrados.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Ministerio del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial. El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII de esta Ley. Si para la reducción de personal se invocaren circunstancias económicas, o de progreso o modificaciones tecnológicas, el procedimiento conflictivo, en caso de no llegarse a acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje. De la solicitud del patrono se notificará al sindicato al que estén afiliados los trabajadores involucrados, o en ausencia del sindicato, a los trabajadores mismos. Los alegatos de reducción de personal no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva.	suspenderlo mediante resolución especial, ordenando la reincorporación de los trabajadores y el pago de salarios caídos. El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII.	Cuando se realice un despido masivo, el ministerio con competencia en trabajo, podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial, previo cumplimiento del procedimiento establecido al efecto en el reglamento de esta Ley, ordenando la reincorporación de los trabajadores y el pago de salarios caídos.	
		Reducción de personal **Artículo X.** Cuando el patrono o patrona, pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, un pliego de peticiones que será tramitado a través del procedimiento conflictivo establecido en el título referido al derecho colectivo del trabajo, capítulo sobre las negociaciones y conflictos colectivos de esta Ley. De la solicitud del patrono o patrona, se notificará	Se propone crear un nuevo artículo relativo a la reducción de personal.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		al sindicato o sindicatos al que estén afiliados los trabajadores involucrados en dicho proceso, y de no existir organización sindical, la notificación se practicará directamente a los propios trabajadores. En caso de no llegarse a acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje. Los alegatos de reducción de personal, no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización sindical y negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.	
Artículo 35. A nadie se coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, a menos que esta libertad resulte contraria a los intereses de la colectividad o a los de los trabajadores, a juicio del Ministerio del ramo; ni se cobrará por dicho ejercicio otras contribuciones o impuestos que los fijados por la Ley.	**Artículo 35.** A nadie se coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, a menos que esta libertad resulte contraria a los intereses de la colectividad o a los de los trabajadores, a juicio del Ministerio del ramo; ni se cobrará por dicho ejercicio otras contribuciones o impuestos que los fijados por la Ley.	***Libertad de comercio*** **Artículo 35.** A nadie se coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, a menos que esta libertad resulte contraria a los intereses de la colectividad o a los de los trabajadores, a juicio del ministerio con competencia en trabajo; ni se cobrará por dicho ejercicio otras contribuciones o impuestos que los fijados por la Ley.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 36. A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni se cobrará por este tránsito ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley. En el caso de que estos caminos o carreteras sean de propiedad particular, el propietario podrá reglamentar su uso, pero sus disposiciones no entrarán en vigor mientras no sean aprobadas por la autoridad competente, la	**Artículo 36.** A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni se cobrará por este tránsito ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley. En el caso de que estos caminos o carreteras sean de propiedad particular, el propietario podrá reglamentar su uso, pero sus disposiciones no entrarán en vigor mientras no sean aprobadas por la autoridad competente, la cual negará su aprobación cuando sean lesivas a los intereses generales.	***Libertad de tránsito*** **Artículo 36.** A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni se cobrará por este tránsito ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley. En el caso de que estos caminos o carreteras sean de propiedad particular, el propietario podrá reglamentar su uso, pero sus disposiciones no entrarán en vigor mientras no sean aprobadas por	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
cual negará su aprobación cuando sean lesivas a los intereses generales.		la autoridad competente, la cual negará su aprobación cuando sean lesivas a los intereses generales.	
Artículo 37. Se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, juegos de azar y casas de prostitución en los centros de trabajo. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de tres (3) kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.	**Artículo 37.** Se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, juegos de azar y casas de prostitución en los centros de trabajo. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de tres (3) kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.	***Actividades prohibidas*** **Artículo 37.** Se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, juegos de azar y casas de prostitución en los centros de trabajo. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de tres kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 38. Para la aplicación de los artículos precedentes se entenderá por centros de trabajo aquellos lugares de donde partan o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente construidos para alojarlos.	**Artículo 38.** Para la aplicación de los artículos precedentes se entenderá por centros de trabajo aquellos lugares de donde partan o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente construidos para alojarlos.	***Centros de trabajo*** **Artículo 38.** Para la aplicación de los artículos precedentes se entenderá por centros de trabajo aquellos lugares de donde partan o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente construidos para alojarlos.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Capítulo IV De las Personas en el Derecho del Trabajo	**Capítulo IV De las Personas en el Derecho del Trabajo**	**Capítulo IV De las Personas en el Derecho del Trabajo**	
Artículo 39. Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.	**Artículo 39.** Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.	***Definición de trabajador*** **Artículo 39.** Se entiende por trabajador o trabajadora, toda persona natural que preste servicios personales, de carácter intelectual o manual, bajo dependencia, bien sea ésta de carácter jurídico, económico o profesional, bajo	Se propone modificar este artículo para ampliar la definición de trabajador.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		subordinación o no, pudiendo estar amparado por un contrato de trabajo o por una relación laboral.	**REVISAR EL LUNES**
Artículo 40. Se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos. Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del Capítulo III del mismo Título, en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.	**Artículo 40.** Se entiende por trabajador no dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos. Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del Capítulo III del mismo Título, en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.	***Definición de trabajador autónomo*** Artículo 40. Trabajador autónomo es aquel, que en el ejercicio de la actividad que realiza no depende de patrono alguno, ni tiene trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia. Los trabajadores no dependientes, podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del Capítulo III del mismo Título, en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de sustituir trabajador no dependiente por trabajador autónomo.
Artículo 41. Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.	**Artículo 41.** Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.	***Definición de empleado*** **Artículo 41.** Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 42. Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.	**Artículo 42.** Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.	***Definición de empleado de dirección*** **Artículo 42.** Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 43. Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.	**Artículo 43.** Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.	***Definición de obrero*** **Artículo 43.** Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono o patrona de aquél lo será también de éste. Esta denominación de obrero, no implica exclusión de las garantías, derechos y beneficios que se otorgan en esta Ley para los trabajadores y trabajadoras.	Se propone aprobar con modificaciones a objeto de especificar que no están excluidos de las garantías, derechos y beneficios que se otorgan en esta Ley. **REVISAR EL LUNES**
Artículo 44. Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor.	**Artículo 44.** Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor.	***Definición de obrero calificado*** **Artículo 44.** Se entiende por obrero calificado el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 45. Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos	**Artículo 45.** Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del	***Definición de trabajador de confianza*** **Artículo 45.** Se entiende por trabajador de	

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.	patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.	confianza, aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono o patrona, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores. Queda entendido que bajo ninguna circunstancia, para establecer la definición de empleado de dirección o de confianza, reatenderá al acuerdo de las partes o a la denominación del cargo, sino por el contrario, a la verdadera naturaleza de las funciones que ejecuta, elemento fundamental para la definición.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 46. Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes.	**Artículo 46.** Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia, el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes.	***Definición de trabajador de supervisión*** **Artículo 46.** Se entiende por trabajador de supervisión el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes.	Se propone aprobar con modificaciones este artículo, con el objeto de cambiar las denominaciones “inspección o vigilancia” por “supervisión”, debido a que las primeras generan confusión en cuanto a la actividad.
Artículo 47. La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono.	**Artículo 47.** La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono.	***Principio de la primacía de la realidad sobre las formas*** **Artículo 47.** La calificación de un cargo como de dirección, confianza y supervisión, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono o patrona.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 48. La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá	**Artículo 48.** La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre	***No discriminación entre obreros y empleados***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.	uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.	**Artículo 48.** La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 49. Se entiende por patrono o patrono la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.	**Artículo 49.** Se entiende por patrono o patrono la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.	***Definición de patrono o patrona*** **Artículo 49.** Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que utilice los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, en virtud de una relación laboral o de un contrato de trabajo.	**Se propone modificar este artículo con el fin de mejorar la redacción y adecuar su contenido a la nueva definición de trabajador o trabajadora.**
Artículo 50. A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración.	**Artículo 50.** A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración.	***Representante del patrono o patrona*** **Artículo 50.** A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono o patrona, toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 51. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los	**Artículo 51.** Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.	***Representantes del patrono o patrona sin mandato expreso*** **Artículo 51.** Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
fines derivados de la relación de trabajo.		del patrono o patrona, aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.	
Artículo 52. La citación administrativa o judicial en la persona del representante del patrono a quien no se le hubiere conferido mandato expreso para darse por citado o comparecer en juicio, se entenderá hecha directamente a éste, a los fines legales pertinentes, siempre que se notifique al patrono en un cartel que fijará el funcionario competente a la puerta de la sede de la empresa y se entregue una copia del mismo al patrono, o se consigne en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia si la hubiere. El funcionario dejará constancia en el expediente de haber cumplido con lo prescrito en este artículo y de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel. El lapso de comparecencia comenzará a correr desde el día en que se haya hecho la fijación del cartel y la entrega de su copia.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 53. Cuando el patrono fuere citado para absolver posiciones juradas, bien personalmente o mediante la citación a uno de sus representantes de conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el patrono podrá autorizar a una de las personas a que se refiere el artículo 51 de esta Ley para que las absuelva por él, cuando dicha persona, por la labor que cumpla, deba estar en conocimiento real de los hechos sobre los cuales versarán las posiciones.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 54. A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.	**Artículo 54.** A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.	***Contratista, Intermediario y Contratante*** **Artículo 54.** A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. Las labores de contratista con sus propios elementos y mediante contrato o en forma tácita, tienen como objetivo facilitar o complementar fases operativas o de servicio de una empresa principal. Sin que esto constituya una forma de tercerizacion en razón que tiene la calificación de patrono o patrona. La responsabilidad del contratante de la obra o servicio será responsable directo en calidad de patrono o patrona, sin que esto impida la solidaridad existente entre el contratista, el intermediario y el contratante, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento. Los trabajadores contratados por intermediarios o contratistas disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los	Se propone aprobar con modificaciones para combatir la práctica de tercerizacion.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		trabajadores contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario.	
	Artículo 55. No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos. No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexa con la del beneficiario de la obra o servicio. Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.	***SUPRIMIR***	Se propone suprimir el presente artículo por cuanto está subsumido en el artículo anterior y por vía reglamentaria.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 56. A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella. La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.	**Artículo 56.** A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella. La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.	***Obra inherente o conexa*** **Artículo 56.** A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del contratante, deberá existir inherencia, conexidad o dependencia económica con la actividad del contratista o intermediario, de conformidad con esta Ley y su Reglamento. La responsabilidad del contratante, se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.	Se propone modificar el presente artículo, simplificando su redacción y estableciendo la responsabilidad del contratista o intermediario.
Artículo 57. Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexa con la de la empresa que se beneficie con ella.	**Artículo 57.** Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexa con la de la empresa que se beneficie con ella.	SUPRIMIR	Se propone suprimir el presente artículo por cuanto está subsumido en el artículo anterior y por vía reglamentaria.
Artículo 58. Las organizaciones sindicales se regirán por lo dispuesto en el Título VII de esta Ley.	**Artículo 58.** Las organizaciones sindicales se regirán por lo dispuesto en el Título VII de esta Ley.	***Disposiciones aplicables a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras*** **Artículo 58.** Las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores, las Empresas de Propiedad Social y cogestionarias, se regirán por lo dispuesto en título dispuesto en esta Ley.	Se propone modificar este artículo, para incluir a los consejos de trabajadores, las Empresas de Propiedad Social y cogestionarias, como sujetos colectivos de trabajadores.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Capítulo V De la Aplicación de las Normas Jurídicas en Materia del Trabajo	**Capítulo V De la Aplicación de las Normas Jurídicas en Materia del Trabajo**	**Capítulo V De la Aplicación de las Normas Jurídicas en Materia del Trabajo**	
Artículo 59. En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.	**Artículo 59.** En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.	*Principio de tutela* **Artículo 59.** En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 60. Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado: a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso; b) El contrato de trabajo; c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales; d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los	**Artículo 60.** Para la resolución de un caso determinado en materia del trabajo se aplicarán en el orden indicado: a) Los tratados, pactos y convenciones internacionales sobre derechos humanos, suscritos y ratificados por la República, especialmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos, en la medida en que contengan normas más favorables para los trabajadores a las establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación o reglamentación respectiva; b) Las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de carácter imperativo; c) La convención colectiva de trabajo, acuerdo colectivo de trabajo o laudo arbitral, si fuere el caso;	***Fuentes de Derecho del Trabajo*** **Artículo 60.** Para la resolución de un caso determinado en materia del trabajo se aplicarán en el orden indicado: a) Los tratados, pactos y convenciones internacionales sobre derechos humanos, suscritos y ratificados por la República, especialmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos, en la medida en que contengan normas más favorables para los trabajadores a las establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación o reglamentación respectiva; b) Las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de carácter imperativo;	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión. Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
principios a que se refiere el literal anterior; e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo; f) Las normas y principios generales del Derecho; y g) La equidad.	d) El contrato de trabajo; e) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los demás tratados internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social suscritos y ratificados por la República; f) Los principios que inspiran la legislación en materia del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales y en las recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y la doctrina nacionales; g) La costumbre y el uso, en cuanto no los contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior; h) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo; i) Las normas y principios generales del Derecho, y j) La equidad.	c) La convención colectiva de trabajo, acuerdo colectivo de trabajo o laudo arbitral, si fuere el caso; d) El contrato de trabajo; e) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los demás tratados internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social suscritos y ratificados por la República; f) Los principios que inspiran la legislación en materia del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales y en las recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y la doctrina nacionales; g) La costumbre y el uso, en cuanto no los contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior; h) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo; i) Las normas y principios generales del Derecho, y j) La equidad.	
Capítulo VI **De la Prescripción de las Acciones**	**Capítulo VI** **De la Prescripción de las Acciones**	**Capítulo VI** **De la Prescripción de las Acciones**	
Artículo 61. Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.	**Artículo 61.** Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse dos (02) años, contados desde la terminación de la prestación de los servicios.	***Prescripción de las acciones*** **Artículo 61.** Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse dos (02) años, contados desde la terminación de la prestación de los servicios.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 62. La acción para reclamar la	**Artículo 62.** La acción para reclamar las	***Prescripción por prestaciones sociales,***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los dos (2) años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.	prestaciones sociales, así como la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los diez (10) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral o del accidente o constatación de la enfermedad.	***accidentes o enfermedades profesionales*** **Artículo 62.** La acción para reclamar las prestaciones sociales, así como la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los diez (10) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral o del accidente o constatación de la enfermedad.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 63. En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de un (1) año para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 180 de esta Ley.	**Artículo 63.** En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de dos (2) años para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 180 de esta Ley.	***Prescripción de la participación de beneficios*** **Artículo 63.** En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de dos (2) años para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 64. La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe: a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se	**Artículo 64.** La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe: a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras	***Interrupción de las prescripciones*** **Artículo 64.** La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe: a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes;	Se propone aprobar con modificaciones este artículo, con el fin de especificar que las entidades pueden ser de carácter nacional, estadal o municipal, pues en la práctica, algunos entes desconocen el cumplimiento de la obligación, violando el literal b) del presente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público; c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; y d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.	entidades de carácter público; c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; y d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.	b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente, cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público, nacional, estadal o municipal. c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos meses siguientes; y d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.	artículo.
TÍTULO II **DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** **Capítulo I** **Disposiciones Generales**	**TÍTULO II** **DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** **Capítulo I** **Disposiciones Generales**	**TÍTULO II** **DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** **Capítulo I** **Disposiciones Generales**	Artículo XX.- La relación de trabajo constituye una de las orientaciones que amplía más el trabajo como hecho social y tal veremos las nuevas vinculaciones que están apareciendo en el contexto de la Unión Europea, donde se avanza más a la amplitud de considerar bajo la protección de la legislación del trabajo a nuevas formas que antes se consideraban fuera de ella, especialmente donde se amplía el concepto de



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
			subordinación; para nosotros existe una triple subordinación a saber: a) La subordinación jurídica; b) la subordinación económica y c) la profesional.
Artículo 65. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral.	**Artículo 65.** Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral.	***Presunción de existencia de la relación de trabajo*** **Artículo 65.-** Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Subordinación, es el sometimiento voluntario del trabajador a las instrucciones y formas de prestar el servicio que utilice el patrono o patrona, en tanto no violen normas de orden público, proteccionista de la legislación del trabajo. Subordinación económica, es la prestación del servicio personal del trabajador o la trabajadora, como único medio para obtener los bienes y servicios necesarios para su subsistencia digna, a través de un salario justo y vital, independientemente de la modalidad en que este se pague. Subordinación profesional, cuando el trabajador o la trabajadora por sus conocimientos técnicos, científicos o de cualquier naturaleza solamente puedan prestar servicio en distintas instituciones de carácter público o privado. Se exceptúan de aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético, o de interés social o comunitario se prestan servicios a instituciones públicas o privadas	Se propone aprobar este artículo con modificaciones, en las cuales se definen los términos "subordinación y subordinación económica.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 66. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada.		***Remuneración*** **Artículo 66.** La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada y prestado el servicio; el patrono o patrona, no tiene justificación alguna para incumplir esa obligación, que es de supervivencia para el trabajador o la trabajadora, con el fin de obtener de ella los bienes y servicios que le permita una subsistencia digna y decorosa. Toda violación a esta norma por parte del patrono o patrona sea público o privado, o el retardo en la misma, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar el concepto de remuneración**.**
Capítulo II **Del Contrato de Trabajo**	**Capítulo II** **Del Contrato de Trabajo**	**Capítulo II** **Del Contrato de Trabajo**	
Artículo 67. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.		***Contrato de trabajo*** **Artículo 67.-** El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a otro bajo su dependencia bien sea jurídica, económica o profesional, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de esta Ley.	Se propone aprobar con modificaciones**.**
Artículo 68. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.		***Obligaciones de las partes*** **Artículo 68.** El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la ley, las costumbres, el uso local y la equidad y el principio del trabajo como hecho social.	Se propone aprobar con modificaciones**.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 69. Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes: a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa. Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.	**Artículo 69.** Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes: a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa. Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.	***Régimen supletorio*** **Artículo 69.** Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes: a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa. Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 70. El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.	**Artículo 70.** El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.	***Forma escrita*** **Artículo 70.** El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		celebrarse en forma oral.	
Artículo 71. El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes: a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes; b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible; c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso; d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada; e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea; f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago; g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.	**Artículo 71.** El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes: a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes; b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible; c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso; d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada; e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea; f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago; g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.	***Requisitos*** **Artículo 71.** El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes: a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes; b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible; c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso; d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada; e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea; f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago; g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 72. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.	**Artículo 72.** El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.	***Modalidades*** **Artículo 72.** El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 73. El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo	**Artículo 73.** El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.	***Contrato por tiempo indeterminado*** **Artículo 73.** El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
determinado.		de una obra determinada o por tiempo determinado.	
Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.	**Artículo 74.** El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.	***Contrato por tiempo determinado*** **Artículo 74.** El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 75. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono. Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra	**Artículo 75.** El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono. Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han	***Contrato por obra determinada*** **Artículo 75.** El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono. Si en el mes siguiente a la terminación de un	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.	querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.	contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.	
Artículo 76. En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.	**Artículo 76.** En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.	***Duración de los contratos a tiempo determinado*** **Artículo 76.** En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 77. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos: a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio; b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.	**Artículo 77.** El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos: a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio; b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.	***Supuestos*** **Artículo 77.** El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos: a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio; b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 78. Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por	**Artículo 78.** Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación	***Contratos de trabajadores venezolanos en el exterior*** **Artículo 78.** Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes: a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana. El trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.	donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes: a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana. El trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.	por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes: a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana. El trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.	
Artículo 79. El incumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a quien en él incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.	**Artículo 79.** El incumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a quien en él incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.	***Incumplimiento del contrato*** **Artículo 79.** El incumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a quien en él incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Capítulo III **De las Invenciones y Mejoras**	**Capítulo III** **De las Invenciones y Mejoras**		Artículo XX.- Es precisamente para garantizar al trabajador o la



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Capítulo III **De las Invenciones y Mejoras**	trabajadora, que en razón del servicio que prestan a un patrono, se le reconozca una participación, cuando la retribución del trabajo prestado por este sea desproporcionado con la magnitud del resultado. Igualmente se reconozca la autoría sobre esas inversiones hechas en beneficio del patrono.
Artículo 80. Las invenciones o mejoras realizadas por el trabajador podrán considerarse como: c) De servicio; b) De empresa; y c) Libres u ocasionales.	**Artículo 80.** Las invenciones o mejoras realizadas por el trabajador podrán considerarse como: c) De servicio; b) De empresa; y c) Libres u ocasionales.	***Clases*** **Artículo 80.-** Las inversiones o mejoras realizadas por el trabajador podrán considerarse como: a) De servicio. b) De empresa c) De libre modalidad	Se propone aprobar con modificaciones este artículo en la denominación del literal c) para hacerlo mas comprensible.
		Régimen aplicable **Artículo 81.-** Las modalidades, definiciones, aplicación, consecuencias, indemnizaciones se regirán por las disposiciones reglamentarias pertinentes, a los fines de adecuar a la nueva realidad las inversiones que realicen los trabajadores y las trabajadoras.	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de informar que las modalidades previstas en el artículo anterior serán regidas por las disposiciones reglamentarias pertinentes.
Artículo 81. Se considerarán de servicio aquellas invenciones realizadas por trabajadores contratados por el patrono con el objeto de investigar y obtener medios,	**Artículo 81.** Se considerarán de servicio aquellas invenciones realizadas por trabajadores contratados por el patrono con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
sistemas o procedimientos distintos.		LOT	
Artículo 82. Se considerarán de empresa aquellas invenciones en cuya obtención sean determinantes las instalaciones, procedimientos o métodos de la empresa en la cual se producen.	**Artículo 82.** Se considerarán de empresa aquellas invenciones en cuya obtención sean determinantes las instalaciones, procedimientos o métodos de la empresa en la cual se producen.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la LOT	
Artículo 83. Se considerarán libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor no contratado especialmente para tal fin.	**Artículo 83.** Se considerarán libres u ocasionales aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor no contratado especialmente para tal fin.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la LOT	
Artículo 84. La propiedad de las invenciones o mejoras de servicio o de empresa corresponderá al patrono, pero el inventor tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud del resultado. El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el juez.	**Artículo 84.** La propiedad de las invenciones o mejoras de servicio o de empresa corresponderá al patrono, pero el inventor tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud del resultado. El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el juez.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la LOT	
Artículo 85. La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa (90) días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez Laboral.	**Artículo 85.** La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa (90) días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez Laboral.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la LOT	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 86. En todo caso será obligatorio mencionar el nombre del trabajador a cuyo esfuerzo, estudio, talento y dedicación se debe la invención o mejora realizada.	**Artículo 86.** En todo caso será obligatorio mencionar el nombre del trabajador a cuyo esfuerzo, estudio, talento y dedicación se debe la invención o mejora realizada.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la LOT	
Artículo 87. Los trabajadores no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.	**Artículo 87.** Los trabajadores no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.	**ELIMINAR** Pasarlo como sugerencia al Reglamento de la LOT	
Capítulo IV **De la Sustitución del Patrono**	**Capítulo IV** **De la Sustitución del Patrono**	**Capítulo IV** **De la Sustitución del Patrono**	
Artículo 88. Existirá sustitución del patrono cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.	**Artículo 88.** Existirá sustitución del patrono cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.	***Definición*** **Artículo 88.** Existirá sustitución del patrono cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 89. Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal e instalaciones materiales, independientemente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.	**Artículo 89.** Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal e instalaciones materiales, independientemente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.	***Sustitución del patrono*** **Artículo 89.** Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal e instalaciones materiales, independientemente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 90. La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes.	**Artículo 90.** La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono	***Efectos y solidaridad***	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley. Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.	sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley. Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.	**Artículo 90.** La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley. Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.	
Artículo 91. La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador. Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.	**Artículo 91.** La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador. Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.	***Notificaciones*** **Artículo 91.** La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador. Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 92. En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones	**Artículo 92.** En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con	***Prestaciones anticipadas por la sustitución***	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.	motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.	**Artículo 92.** En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.	
Capítulo V **De la Suspensión de la Relación de Trabajo**	**Capítulo V** **De la Suspensión de la Relación de Trabajo**	**Capítulo V** **De la Suspensión de la Relación de Trabajo**	Corresponde a normas que regulan aquellos supuestos, en las cuales el trabajador o la trabajadora no prestan servicios por hechos y circunstancias no imputables a ellos, sino por efecto de otras causas diferentes.
Artículo 93. La suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador.	**Artículo 93.** La suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador.	***Conservación de la relación laboral*** **Artículo 93.-** La suspensión de la relación de trabajo no pone fin a la vinculación jurídico-laboral existente entre el patrono patrona, sea del sector público o sector privado, y el trabajador o trabajadora.	Se propone aprobar con modificaciones con el objeto de ampliar el sentido de la norma para blindarla.
Artículo 94. Serán causas de suspensión: a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente; b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del	**Artículo 94.** Serán causas de suspensión: a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente; b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un	***Supuestos*** **Artículo 94.** Serán causas de suspensión: a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses, aún cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de suprimir el literal d) por cuanto no es una causal de suspensión de la relación de trabajo ya que el permiso pre y post natal es una protección que le brinda el Estado a

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
servicio durante un período equivalente al establecido en el literal a) de este artículo; c) El servicio militar obligatorio; d) El descanso pre y postnatal; e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley; f) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique; g) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y h) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.	período equivalente al establecido en el literal a) de este artículo; c) El servicio militar obligatorio; d) El descanso pre y postnatal; e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley; f) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique; g) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y h) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.	b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período equivalente al establecido en el literal a) de este artículo; c) El servicio militar obligatorio. d) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley; e) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique; f) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y **g)** Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata.	la maternidad y a la familia de la trabajadora.
Artículo 95. Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.	**Artículo 95.** Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivo de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije.	***Efectos*** **Artículo 95**.- Durante la suspensión de la relación, el trabajador o la trabajadora no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la seguridad social o por la convención colectiva y en los casos que por motivo de equidad, determine el reglamento dentro de las condiciones y limites que este fije: Durante el reposo pre y post natal el patrono o patrona deberá pagar a la trabajadora el beneficio de alimentación.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de agregar el pago del beneficio de alimentación a las trabajadora que estén de reposo pre y post natal.
Artículo 96. Pendiente la suspensión, el patrono no podrá despedir al trabajador	**Artículo 96.** Pendiente la suspensión, el patrono no podrá despedir al trabajador afectado por ella, sin	***Prohibición de despido, traslado o desmejora***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII de esta Ley. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión.	causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII de esta Ley. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión.	**Artículo 96.** Durante la suspensión, el patrono o la patrona, no podrá despedir, trasladar ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, al trabajador afectado por ella, sin causa justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento de calificación de faltas establecido en esta Ley. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de proteger al trabajador.
Artículo 97. Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo lo establecido en el literal a) del artículo 94 y otros casos especiales. La antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión salvo disposición especial.	**Artículo 97.** Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo lo establecido en el literal a) del artículo 94 y otros casos especiales. La antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión salvo disposición especial.	***Reincorporación al trabajo*** **Artículo 97.** Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, salvo que: a) Por circunstancias de accidente o enfermedad profesional resultare inhabilitado para desempeñar las funciones inherentes a su cargo; b) Otros casos especiales. La antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión, salvo disposición especial.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de proteger al trabajador que padece enfermedad o accidente profesional. **OJO – RECORDAR REDACTAR DISPOSICIÓN ESPECIAL SOBRE EL COMPUTO DE ANTIGÜEDAD DURANTE EL REPOSO**
Capítulo VI **De la Terminación de la Relación de Trabajo**	**Capítulo VI** **De la Terminación de la Relación de Trabajo**	**Capítulo VI** **De la Terminación de la Relación de Trabajo**	Este capitulo va a tener unas transformaciones importantes, ya que la nueva Ley del Trabajo garantiza la estabilidad absoluta prevista en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y prohíbe toda forma de despido no autorizada por la Ley, en



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
			consecuencia y habiéndose establecido ya el concepto de la estabilidad en el capitulo correspondiente, debe adaptarse este capitulo VI.
Artículo 98. La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.	**Artículo 98.** La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.	***Causas*** **Artículo 98.-** La relación de trabajo puede terminar por despido justificado, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.	Se propone aprobar con modificaciones agregando la figura jurídica "despido justificado".
Artículo 99. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. **Parágrafo Único:** El despido será: a) Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley; y b) Injustificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.	**Artículo 99.** Se entenderá por despido la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. **Parágrafo Único:** El despido será: a) Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley; y b) Injustificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.	***Definición despido*** **Artículo 99.-** Se considerará por despido la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que desvincula a uno o más trabajadores, el despido deberá ser: a) Justificado: cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley. b) Injustificado: cuando el despido se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique, a tal efecto, este despido será irrito y por tanto, incapaz de producir efectos jurídicos válidos.	Se propone aprobar con modificaciones ampliando la definición de despido injustificado.
Artículo 100. Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo. **Parágrafo Único:** El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equipararán a los del despido injustificado.	**Artículo 100.** Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo. **Parágrafo Único:** El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equipararán a los del despido injustificado.	***Definición retiro*** **Artículo 100.** Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo. El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equipararán a los del despido injustificado.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 101. Cualquiera de las partes podrá	**Artículo 101.** Cualquiera de las partes podrá dar	***Excepción del preaviso***	Se propone mantener el texto



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.	por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.	**Artículo 101.** Cualquiera de las partes, podrá dar por terminada la relación de trabajo sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.	aprobado en la Ley vigente.
Artículo 102. Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador: a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa; c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él; d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes. La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo;	**Artículo 102.** Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador: a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa; c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él; d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes. La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo; g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o	***Causas justificadas de despido*** **Artículo 102.** Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador: a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa; c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él; d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo;	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar el contenido del literal f).



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y j) Abandono del trabajo. **Parágrafo Único:** Se entiende por abandono del trabajo: a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente; b) La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.	en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y j) Abandono del trabajo. **Parágrafo Único:** Se entiende por abandono del trabajo: a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente; b) La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.	g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y j) Abandono del trabajo. Se entiende por abandono del trabajo: a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente; b) La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.	
Artículo 103. Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus	**Artículo 103.** Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus	***Causas justificadas de retiro***	Se propone mantener el texto



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
representantes o familiares que vivan con él: a) Falta de probidad; b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; c) Vías de hecho; d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto. **Parágrafo Primero:** Se considerará despido indirecto: a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste; b) La reducción del salario;	representantes o familiares que vivan con él: a) Falta de probidad; b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; c) Vías de hecho; d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto. **Parágrafo Primero:** Se considerará despido indirecto: a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste; b) La reducción del salario; c) El traslado del trabajador a un puesto inferior; d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo. **Parágrafo Segundo:** No se considerará como	**Artículo 103.** Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono o patrona, sus representantes o familiares que vivan con él: a) Falta de probidad; b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; c) Vías de hecho; d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto. Se considerará despido indirecto: a) La exigencia que haga el patrono o patrona al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste; b) La reducción del salario; c) El traslado del trabajador a un puesto inferior; d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y	aprobado en la Ley vigente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
c) El traslado del trabajador a un puesto inferior; d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo. **Parágrafo Segundo:** No se considerará como despido indirecto: a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días; b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.	despido indirecto: a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días; b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.	e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo. No se considerará como despido indirecto: a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días; b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.	
Artículo 104. Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes: a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación; b) Después de seis (6) meses de trabajo	**Artículo 104.** Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes: a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación; b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;	**SUPRIMIRLO**	Se propone suprimir este artículo por cuanto el mismo no es aplicable ya que en esta Ley se reconoce la estabilidad absoluta, de conformidad con el artículo 93 de la Constitución. En consecuencia se elimina el artículo en referencia así



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
ininterrumpido, con una quincena de anticipación; c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación; d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación. **Parágrafo Único:** En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.	c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación; d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación. **Parágrafo Único:** En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.		como el artículo 105 y 106.
Artículo 105. El despido deberá notificarse por escrito con indicación de la causa en que se fundamenta, si la hay. Hecha la notificación al trabajador, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido. La omisión del aviso escrito no impedirá al trabajador demostrar el despido por cualquier otro medio de prueba.	**Artículo 105.** El despido deberá notificarse por escrito con indicación de la causa en que se fundamenta, si la hay. Hecha la notificación al trabajador, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido. La omisión del aviso escrito no impedirá al trabajador demostrar el despido por cualquier otro medio de prueba.	**SUPRIMIRLO**	Se propone suprimir este artículo por cuanto el mismo no es aplicable ya que en esta Ley se reconoce la estabilidad absoluta, de conformidad con el artículo 93 de la Constitución. En consecuencia se elimina el artículo en referencia así como el artículo 105 y 106.
Artículo 106. El aviso previsto en el artículo 104 de esta Ley puede omitirse pagando al trabajador una cantidad igual al salario del período correspondiente.	**Artículo 106.** El aviso previsto en el artículo 104 de esta Ley puede omitirse pagando al trabajador una cantidad igual al salario del período correspondiente.	**SUPRIMIRLO**	Se propone suprimir este artículo por cuanto el mismo no es aplicable ya que en esta Ley se reconoce la estabilidad absoluta, de conformidad con el artículo 93 de la Constitución. En consecuencia se elimina el artículo en referencia así como el artículo 105 y 106.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 107. Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes: c) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación; d) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y e) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación; **Parágrafo Único:** En caso de preaviso omitido, el trabajador deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso.	**Artículo 107.** Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes: f) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación; g) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y h) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación; **Parágrafo Único:** En caso de preaviso omitido, el trabajador deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso.	***Preaviso por retiro*** **Artículo 107.** Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes: a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación; b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación. En caso de preaviso omitido, el patrono o patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.	Se propone aprobar con modificaciones a objeto de suprimir el párrafo en el cual el trabajador debe pagar al patrono o patrona, el preaviso por omisión; aclarándose que el patrono o patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.
		Prestación de antigüedad **Artículo X.** Se reconoce al trabajador y trabajadora, independientemente de la modalidad de su contrato de trabajo o la relación laboral, una prestación dineraria que recompense la antigüedad en el servicio, la cual se regirá por las disposiciones establecidas en esta Ley. Este beneficio, tiene carácter de derecho adquirido, no se perderá independientemente de la causa por la cual se le ponga fin al contrato de trabajo o la relación laboral, y tendrá carácter inembargable, salvo para honrar las pensiones	Se propone crear un nuevo artículo en el cual se define la prestación de antigüedad y se destaca que este beneficio tendrá carácter de derecho adquirido. Una de las más sentidas aspiraciones de los trabajadores, es precisamente restablecer un régimen de prestaciones sociales que recompense la antigüedad en



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		alimentarias de conformidad con la Ley.	el servicio prestado, ampare al trabajador en caso de cesantía o despido y sea calculado al último salario, esa es precisamente la orientación del artículo 92 de la Constitución Bolivariana y la orden que da la misma la Asamblea Nacional para que modificara la Ley del Trabajo estableciendo un régimen de prestaciones sociales en los términos señalados o los lineamientos señalados de la Constitución vigente. De acuerdo a las repuestas hechas es notorio que la mayoría de las mismas atienden a restablecer el régimen de prestaciones sociales con la retroactividad en vez del sistema actual.
		Sistema dual **Artículo X.** El sistema de prestaciones sociales tiene carácter dual, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras beneficiarios del sistema de prestación de antigüedad, previsto en el artículo 108 de esta Ley, deben manifestar su voluntad, mediante declaración escrita, por ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción en la cual presta servicios. Una vez determinado por el trabajador, cual de los dos sistemas de prestaciones sociales decide	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de definir el sistema dual.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		que se le mantenga, este se aplicará en su integridad.	
		Cuantificación de la prestación de antigüedad **Artículo X.** Todo trabajador o trabajadora, tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a 30 días de salario integral, calculado por año de servicio y al salario que este devengue en el mes inmediatamente anterior al cumplimiento del año de prestación de servicio. El salario de base para calcular la prestación de antigüedad, no podrá exceder de 10 salarios mínimos.	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de especificar lo conducente al cálculo de la prestación de antigüedad.
Artículo 108. Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario. La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y	**Artículo 108.** Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario. La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un	***Acreditación de la prestación de antigüedad*** **Artículo 108.** Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario integral por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario integral, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario integral. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a	Se propone aprobar con modificaciones



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones: a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera; b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa. El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa,	Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones: a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera; b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa. El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad. La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del	que se le deposite anualmente, en un fideicomiso individual la prestación de antigüedad, en aquellas empresas que tienen más de 20 trabajadores y trabajadoras; y que se le acredite en una cuenta individual en la contabilidad de la empresa en aquellas que tengan 20 o menos trabajadores o trabajadoras. En forma alternativa, de acuerdo a su manifestación de voluntad, el trabajador o trabajadora podrá solicitar al patrono o patrona que se le acredite en una cuenta individual en la contabilidad de la empresa, mediante solicitud escrita presentada ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción donde presta servicios, este supuesto procederá solo en aquellas empresas que tengan mas de veinte trabajadores. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones: a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera; b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
por concepto de prestación de antigüedad. La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses. Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a: a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio,	capital y los intereses. Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a: a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de: a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;	solicitado; y c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa. El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad. La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses. Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
durante el año de extinción del vínculo laboral. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de: a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad; c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior. Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador. Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos. **PARÁGRAFO TERCERO.-** En caso de	c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior. Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador. Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos. **PARÁGRAFO TERCERO.-** En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta Ley. **PARÁGRAFO CUARTO.-** Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común. **PARÁGRAFO QUINTO.-** La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta Ley. **PARÁGRAFO CUARTO.-** Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común. **PARÁGRAFO QUINTO.-** La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto. **PARÁGRAFO SEXTO.-** Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo.	utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto. **PARÁGRAFO SEXTO.-** Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo.		
		Retiros a cuenta de la prestación de antigüedad ***Artículo X.*** El trabajador tendrá derecho al	**Retiros a cuenta de la prestación de antigüedad** **Art. Nuevo** Sugerimos la redacción de un

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de: a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad; c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior. Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador. Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos. **PARÁGRAFO TERCERO.-** En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta Ley. **PARÁGRAFO CUARTO.-** Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que	artículo en los términos siguientes: Copiar el parágrafo segundo del art. 108, el parágrafo tercero, el parágrafo cuarto, el parágrafo quinto, parágrafo sexto



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		puedan corresponderles conforme al derecho común. **PARÁGRAFO QUINTO.-** La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto. **PARÁGRAFO SEXTO.-** Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo.	
Artículo 109. En caso de terminación de la relación de trabajo por causa justificada conforme a la previsión del artículo 101, la parte que por su culpa hubiere dado motivo a ella estará obligada a pagar a la otra, como indemnización de daños y perjuicios, una cantidad igual al salario de los días correspondientes al aviso que le hubiere correspondido si la relación hubiere sido por tiempo indeterminado.	**Artículo 109.** En caso de terminación de la relación de trabajo por causa justificada conforme a la previsión del artículo 101, la parte que por su culpa hubiere dado motivo a ella estará obligada a pagar a la otra, como indemnización de daños y perjuicios, una cantidad igual al salario de los días correspondientes al aviso que le hubiere correspondido si la relación hubiere sido por tiempo indeterminado.	***De la retroactividad al final de la relación laboral*** **Artículo 109.** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al final del contrato de trabajo o de la relación laboral por cualquier causa, a que se le recalcule la prestación de antigüedad tomando como base de cálculo, el salario integral devengado por el trabajador o la trabajadora en el mes anterior a la finalización de la relación de trabajo. Descuento de los anticipos solicitados. Solamente se podrá deducir de la prestación de antigüedad calculada al final de la relación de trabajo en los términos señalados, aquellas	Se propone aprobar con modificaciones.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		cantidades que el trabajador hubiese retirado de conformidad con lo establecido en este artículo; pero debe haberse acreditado, para que sea legitimo el descuento en los términos, condiciones y finalidades previstas en esta Ley. En caso contrario, no será objeto de descuento salvo, la mitad de lo que hubiese retirado.	
		Manifestación de voluntad **Artículo X.** El trabajador o la trabajadora al momento de manifestar su voluntad por escrito de seguir con el sistema actual de prestación de antigüedad del artículo 108 de la presente Ley o en su defecto se quiera acoger al nuevo sistema que restablece la retroactividad en la prestación de antigüedad, por ante la Inspectoría del Trabajo, deberá estar asistido por la organización sindical a la cual pertenezca. En caso de no existir organización sindical deberá estar asistido por un Procurador de Trabajadores.	
Artículo 110. En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador	**Artículo 110.** En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente	**Artículo 110.** En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el Juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. Quedan a salvo las acciones y defensas del Derecho Común.	antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el Juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. Quedan a salvo las acciones y defensas del Derecho Común.	justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el Juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término. Quedan a salvo las acciones y defensas del Derecho Común.	
Artículo 111. A la terminación de los servicios, cuando el trabajador lo exija, el patrono deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese: a) La duración de la relación de trabajo; b) El último salario devengado; y c) El oficio desempeñado. En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.	**Artículo 111.** A la terminación de los servicios, cuando el trabajador lo exija, el patrono deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese: a) La duración de la relación de trabajo; b) El último salario devengado; y c) El oficio desempeñado. En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.	**Artículo 111.** A la terminación de los servicios, cuando el trabajador lo exija, el patrono deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese: a) La duración de la relación de trabajo; b) El último salario devengado; y c) El oficio desempeñado. En dicha constancia no se podrá hacer otra mención distinta de las señaladas en este artículo.	Se propone conservar el texto aprobado en primera discusión



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Sección Primera **De la recompensa de antigüedad en el servicio**	
		Art. Nuevo Se propone copiar la redacción de la Comisión 2003 en el punto cuadragésimo octavo	
		Sección Segunda **Del amparo en caso de cesantía**	
		Se propone hacer un traslado, indicado en el punto cuadragésimo noveno del informe 2003 Se propone modificar los artículo 106, 107 de la Ley vigente, por la redacción del informe 2003 en los puntos cuadragésimo noveno y quincuagésimo primero. **Art. Nuevo** Se propone trasladar el artículo 111 de la LOT vigente después del artículo 107, como lo sugiere la comisión del 2003 en el punto quincuagésimo segundo **Art. Nuevo** Se propone modificar el art. 108 de la LOT vigente, quede redactado en los términos idénticos a la comisión del 2003 en el punto quincuagésimo tercer Se propone un nuevo artículo incluido en el	**PENDIENTE**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		capitulo X “del régimen de prestaciones sociales” del Titulo II propuesto por el informe 2003 en el punto quincuagésimo cuarto, y se propone seguir la misma redacción del informe del 2003 a partir del punto quincuagésimo quinto hasta el sexagésimo noveno	
Capítulo VII **De la Estabilidad en el Trabajo**			
		Objeto **Artículo X.** La Ley tiene como finalidad definir y garantizar el régimen de estabilidad absoluta previsto y contenido en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tendiendo a proteger a los trabajadores y las trabajadoras, contra los despidos o actos de similar naturaleza, mediante actos ilegales. Se aplicará, en todo lo referente a los trabajadores y trabajadoras, que se encuentren dentro de los supuestos previstos en la misma, siempre en tutelar el trabajo como hecho social.	
		Carácter permanente de la estabilidad **Artículo X.** Esta estabilidad absoluta será de carácter permanente, irrenunciable, de orden público y por tanto, no admite convenio tácito o expreso en contrario entre las partes para su incumplimiento o simulación.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Ámbito de protección **Artículo X.** Los trabajadores y trabajadoras amparados por este régimen no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde presta servicios, en un todo de acuerdo con lo previsto en esta Ley.	
		Beneficiarios **Artículo X.-** Están protegidos por estabilidad absoluta: 1. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios de manera permanente, que no sean de dirección y confianza y que tengan más de cuarenta y cinco (45) días ininterrumpidos prestando sus servicios a un patrono o patrona. 2. Los trabajadores y trabajadoras que devengan hasta tres salarios mínimos. 3. Los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública, otros Institutos Autónomos y empresas del Estado, ya sean nacionales, estatales o municipales, siempre que estén regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. 4. Los Delegados Sindicales en los buques de bandera venezolana. 5. Los Promoventes y adherentes de un sindicato en formación. 6. Los miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos, de acuerdo con las previsiones establecidas por esta Ley. 7. Los interesados en el proceso electoral de	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		una organización sindical. 8. Los trabajadores y trabajadoras involucrados en un conflicto colectivo de trabajo. 9. Los interesados en la negociación de una convención colectiva de trabajo. 10. Los interesados en una reunión normativa laboral. 11. Los directores laborales y sus suplentes, que actúan en representación de los trabajadores en la gestión o administración de los Institutos Autónomos y empresas del Estado. 12. Los representantes de los trabajadores en los Comités de Higiene y Seguridad Industrial. 13. La mujer trabajadora en estado de gravidez y hasta un año después del parto. 14. La mujer trabajadora durante el año siguiente a la adopción. 15. Los trabajadores afectados por la suspensión de su relación de trabajo. 16. Los trabajadores y trabajadoras que le falten hasta un mínimo de 5 años para optar al beneficio de la jubilación.	
		Excepciones **Artículo X.-** No estarán amparados por estabilidad absoluta: a) Los trabajadores y trabajadoras contratados por tiempo determinado cuando haya vencido el término del mismo. b) Los trabajadores y trabajadoras contratados para una obra determinada cuando la obra haya concluido.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		c) Los trabajadores y trabajadoras de dirección o de confianza, o que actúen como representantes del patrono. d) Los trabajadores y trabajadoras temporeros, eventuales y ocasionales.	
Artículo 112. Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa. **Parágrafo Único:** Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación. Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.		**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**
Artículo 113. Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.		**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**
Artículo 114. Son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.		**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**
Artículo 115. Son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya		**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.			
Artículo 116. Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción. En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento. **Parágrafo Único:** En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o		**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
estar asistido o representado por una persona de su confianza.			
Artículo 117. Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convenimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso. **Parágrafo Único:** Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores no estarán obligados al reenganche del trabajador despedido pero si al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere el artículo 125 de esta Ley, cuando el despido no obedezca a una justa causa.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 118. Si la calificación no debiere decidirse sin pruebas, el término para ellas será de tres (3) días hábiles para promoverlas y de cinco (5) días hábiles para evacuarlas. La decisión la dictará el Juez dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 119. Las partes pueden solicitar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, que el	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Juez se constituya con asociados para dictar la decisión.	**Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 120. Pedida la elección de asociados, el Juez fijará una hora del tercer día hábil siguiente para realizarla. **Parágrafo Primero:** Las partes concurrirán a la hora fijada, y cada una de ellas consignará en el expediente una lista de tres (3) personas que reúnan las condiciones para ser Juez, debiendo exponer cada uno de los presentados, al pie de la lista, su disposición a aceptar. De cada lista escogerá uno la parte contraria. Si alguna de las partes no concurriere al acto, el Juez hará sus veces en la formación de la terna y elección del asociado. Si ambas partes no concurrieren al acto, el Juez lo declarará desierto y la causa seguirá su curso sin asociados. **Parágrafo Segundo:** Si el patrono hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, consignará los honorarios de éstos dentro de los cinco (5) días siguientes a la elección, y si no lo hiciere, la causa seguirá su curso sin asociados. **Parágrafo Tercero:** Si el trabajador hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, los honorarios de los asociados serán sufragados por el Ministerio del ramo, si resultare que su solicitud de reenganche fuere declarada sin lugar en la definitiva, y por	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
el patrono cuando éste resultare vencido.			
Artículo 121. De la decisión dictada conforme a este Capítulo se hará apelación, la cual se interpondrá por ante dicho funcionario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El Tribunal Superior del Trabajo de la jurisdicción conocerá en alzada de la decisión apelada.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 122. La sentencia del Tribunal Superior deberá decidir sobre el fondo de la causa, y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 123. De la decisión del Tribunal Superior del Trabajo en materia de calificación de despido no se concederá el recurso de casación.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 124. La ejecución de la decisión definitivamente firme corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 125. Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a: 1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses. 2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario. Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones: a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses; b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año; c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año; d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior. El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10)	Artículo 125.– Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, y una indemnización equivalente a: 1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses; 2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses. Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones: a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses; b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año; c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año; d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años, y e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior. El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales. **Parágrafo único:** Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
salarios mínimos mensuales. **PARÁGRAFO ÚNICO.-.** Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.	ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.		
Artículo 126. Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo anterior, no habrá lugar al procedimiento. Si dicho pago lo hiciere en el curso del mismo, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.	**Artículo 126.** Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo anterior, no habrá lugar al procedimiento de estabilidad previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**
Artículo 127. La calificación de despido de los trabajadores amparados con inamovilidad por los Título VI y VII de esta Ley se regirá por las normas especiales que les conciernen.	**Artículo 127.** La calificación de despido de los trabajadores amparados con inamovilidad por los Título VI y VII de esta Ley se regirá por las normas especiales que les conciernen.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**
Artículo 128. Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión de los Fondos de Prestaciones de Antigüedad o de otros sistemas de ahorro y previsión, que se desarrollen en ejecución del sistema de seguridad social integral.	**Artículo 128.** Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión de los Fondos de Prestaciones de Antigüedad o de otros sistemas de ahorro y previsión, que se desarrollen en ejecución del sistema de seguridad social integral.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
TÍTULO III **DE LA REMUNERACIÓN** **Capítulo I** **Del Salario** **Sección Primera** **Disposiciones Generales**	**TÍTULO III** **DE LA REMUNERACIÓN** **Capítulo I** **Del Salario** **Sección Primera** **Disposiciones Generales**	**TÍTULO III** **DE LA REMUNERACIÓN** **Capítulo I** **Del Salario** **Sección Primera** **Disposiciones Generales**	
Artículo 129. El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.	**Artículo 129.** El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.	***Libertad del salario*** **Artículo 129.** El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por el Ejecutivo Nacional y conforme a lo prescrito por la Ley.	Se propone mantener el texto de la ley vigente**.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 130. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.	**Artículo 130.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.	***Elementos del salario*** **Artículo 130.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y la trabajadora, familiares y dependientes un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.	Se propone aprobar con modificaciones para ampliar la importancia de una buena fijación de salario.
Artículo 131. El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.	**Artículo 131.** El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.	***Libre disposición*** **Artículo 131.** El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 132. El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley. **Parágrafo Único:** No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono que le descuente de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas,	**Artículo 132.** El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley. **Parágrafo Único:** No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono que le descuente de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas, deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los	***Protección del salario*** **Artículo 132.** El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley. No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono o patrona que le descuente de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas, deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.	requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.	ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.	
Artículo 133. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios,	**Artículo 133.** Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración	**Definición de salario** **Art. 133.** Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia, tienen carácter salarial. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de	**Art. 133** Mantener la misma redacción, pero eliminar la segunda parte del parágrafo primero que es el salario atípico. Por cuanto el mismo contraria el artículo 91 de la Constitución. Lo demás del artículo mantenerlo igual a la redacción actual. ¿Cuál'



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
prestaciones o indemnizaciones. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo. **PARÁGRAFO TERCERO.-** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles. 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos. 3) Las provisiones de ropa de trabajo. 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes. 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización. 6) El pago de gastos funerarios. Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. **PARÁGRAFO CUARTO.-** Cuando el patrono	devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo. **PARÁGRAFO TERCERO.-** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles. 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos. 3) Las provisiones de ropa de trabajo. 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes. 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización. 6) El pago de gastos funerarios. Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. **PARÁGRAFO CUARTO.-** Cuando el patrono o el trabajador estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó. **PARÁGRAFO QUINTO.-** El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las	los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo. **PARÁGRAFO TERCERO.-** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles. 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos. 3) Las provisiones de ropa de trabajo. 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes. 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización. 6) El pago de gastos funerarios. Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. **PARÁGRAFO CUARTO.-** Cuando el patrono, patrona o el trabajador o trabajadora estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará, considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó. **PARÁGRAFO QUINTO.-** El patrono o patrona deberá informar a sus trabajadores y trabajadoras, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
o el trabajador estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó. **PARÁGRAFO QUINTO.-** El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes.	asignaciones salariales y las deducciones correspondientes.		
Artículo 134. En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso. Si el trabajador recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él representa el derecho a percibirlas, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono y el trabajador la estimación se hará por decisión judicial. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** El valor que para el trabajador representa el derecho a percibir la propina se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso.	**Artículo 134.** En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso. Si el trabajador recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él representa el derecho a percibirlas, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono y el trabajador la estimación se hará por decisión judicial. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** El valor que para el trabajador representa el derecho a percibir la propina se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso.	***Salario en forma de propina*** **Artículo 134.** En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso. Si el trabajador o trabajadora recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él representa el derecho a percibirlas, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono y el trabajador la estimación se hará por decisión judicial. El valor que para el trabajador representa el derecho a percibir la propina se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 135. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.	**Artículo 135.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.	***Principio de trabajo igual salario igual*** **Artículo 135.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador y trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 136. Lo dispuesto en el artículo precedente no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas.	**Artículo 136.** Lo dispuesto en el artículo precedente no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas.	***Primas o accesorios salariales*** **Artículo 136.** Lo dispuesto en el artículo precedente no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		trabajadores y trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.	
		Salario para las prestaciones o indemnizaciones **Artículo X.** El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito debidos al trabajador o trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, son deudas de valor, por constituir obligaciones alimentarias y gozarán de privilegios y preferencias sobre cualquier otra deuda. La protección especial de este crédito se regirá por los artículos --------. Quedan incluidos los conceptos salariales mencionados en este artículo, inclusive con la garantía preferente sobre los créditos hipotecarios y en consecuencia, se pagarán con privilegios sobre cualquier otro.	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de definir el salario para las prestaciones o indemnizaciones.
Artículo 137. Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.	**Artículo 137.** Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.	***Reconocimiento por productividad*** **Artículo 137.** Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 138. El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo. En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá: a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados; b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha.	**Artículo 138.** El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo. En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá: a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados; b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha.	***Aumentos salariales*** **Artículo 138.** El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo. En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional oyendo las recomendaciones de la Mesa de Diálogo Social de carácter Nacional podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras. En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá: a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y trabajadoras, por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados; b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha.	Se propone aprobar con modificaciones, para eliminar la Comisión Tripartita e incorporar Mesa de Diálogo Social de carácter Nacional.
Sección Segunda **Clases de Salarios**	**Sección Segunda** **Clases de Salarios**	**Sección Segunda** **Clases de Salarios**	Sugerimos mantener igual los artículos 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146.
Artículo 139. El salario se podrá estipular por	**Artículo 139.** El salario se podrá estipular por	**Artículo 139.** El salario se podrá estipular por	**Se propone mantener el texto de**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.	unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.	unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.	**la ley vigente.**
Artículo 140. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada.	**Artículo 140.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada.	**Artículo 140.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 141. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. **Parágrafo Único:** Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.	**Artículo 141.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. **Parágrafo Único:** Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.	**Artículo 141.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 142. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.	**Artículo 142.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.	**Artículo 142.** Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 143. Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión, el patrono deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la empresa, sin perjuicio de que pueda hacerlo además mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y al sindicato respectivo.	**Artículo 143.** Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión, el patrono deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la empresa, sin perjuicio de que pueda hacerlo además mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y al sindicato respectivo.	**Artículo 143.** Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión, el patrono deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la empresa, sin perjuicio de que pueda hacerlo además mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y al sindicato respectivo.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 144. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva.	**Artículo 144.** Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva.	**Artículo 144.** Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 145. El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación. En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.	**Artículo 145.** El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación. En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.	**Artículo 145.** El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute. En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 146. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador a consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 125 de esta Ley, será el devengado en el mes de labores inmediatamente anterior. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** A los fines indicados, la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae el artículo 174 de esta Ley, se distribuirá entre los meses completos de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de la prestación por antigüedad no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, éste queda obligado a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono procederá al pago dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El salario base para el cálculo de la prestación por antigüedad, en la forma y términos establecidos en el artículo 108 de esta Ley,	**Artículo 146.** El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador a consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 125 de esta Ley, será el devengado en el mes de labores inmediatamente anterior. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** A los fines indicados, la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae el artículo 174 de esta Ley, se distribuirá entre los meses completos de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de la prestación por antigüedad no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, éste queda obligado a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono procederá al pago dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El salario base para el cálculo de la prestación por antigüedad, en la forma y términos establecidos en el artículo 108 de esta Ley, será el devengado en el mes correspondiente. Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de ajuste o recálculo durante la relación de trabajo ni a su	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, en virtud que colida con el nuevo régimen de estabilidad.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
será el devengado en el mes correspondiente. Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de ajuste o recálculo durante la relación de trabajo ni a su terminación.	terminación.		
		Salario variable **Artículo X.** En el caso que los salarios estipulados por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, independientemente del resultado que los trabajadores o trabajadoras obtengan, excedan el límite de horas fijadas por esta Ley, se cancelarán como horas de sobretiempo, tomando como promedio lo devengado por el trabajador o trabajadora por día y dividiendo entre el número de horas trabajadas para calcular esas horas en exceso al límite máximo.	Se propone crear un nuevo artículo para especificar las modalidades del salario variable y la prolongación de sobretiempo.
Sección Tercera **Del Pago del Salario**	**Sección Tercera** **Del Pago del Salario**	**Sección Tercera** **Del Pago del Salario**	Sugerimos que los artículo 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157 se mantenga la misma redacción.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 147. El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley. No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.	**Artículo 147.** El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley. No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.	***Forma de pago del salario*** **Artículo 147.** El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley. No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.	
Artículo 148. El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. Esta autorización será siempre revocable.	**Artículo 148.** El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. Esta autorización será siempre revocable.	***Autorización de pago*** **Artículo 148.** El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. Esta autorización será siempre revocable. El cónyuge o la persona que tenga unión estable con el trabajador o trabajadora y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social o pueda acreditar esa condición con cualquier otro medio de prueba, podrá solicitar del Inspector o Inspectora del Trabajo autorización para recibir del patrono o patrona hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador o trabajadora, cuando razones de interés familiar y social señalen su necesidad;	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		pero antes de que el Inspector o Inspectora tome determinación al respecto, deberá oír al trabajador o trabajadora interesado y solicitar el parecer de la institución con competencia en niños, niñas y adolescentes, sin perjuicio de las decisiones y providencias que puedan tomar los tribunales respectivos. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador o trabajadora.	
Artículo 149. El cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social o pueda acreditar esa condición con cualquier otro medio de prueba, podrá solicitar del Inspector del Trabajo autorización para recibir del patrono hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador, cuando razones de interés familiar y social señalen su necesidad; pero antes de que el Inspector tome determinación al respecto, deberá oír al trabajador interesado y solicitar el parecer del Instituto Nacional del Menor, si hubiere hijos menores, sin perjuicio de las decisiones y providencias que puedan tomar los tribunales respectivos. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador.	**Artículo 149.** El cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social o pueda acreditar esa condición con cualquier otro medio de prueba, podrá solicitar del Inspector del Trabajo autorización para recibir del patrono hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador, cuando razones de interés familiar y social señalen su necesidad; pero antes de que el Inspector tome determinación al respecto, deberá oír al trabajador interesado y solicitar el parecer del Instituto Nacional del Menor, si hubiere hijos menores, sin perjuicio de las decisiones y providencias que puedan tomar los tribunales respectivos. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el presente articulo, por quedar su contenido, subsumido en el artículo anterior.
Artículo 150. El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes	**Artículo 150.** El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba	***Oportunidad de pago*** **Artículo 150.** El trabajador o trabajadora y el patrono o patrona acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.	del patrono alimentación y vivienda.	una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador o trabajadora reciba del patrono o patrona alimentación y vivienda.	
Artículo 151. El pago del salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.	**Artículo 151.** El pago del salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.	***Día de pago*** **Artículo 151.** El pago del salario deberá efectuarse en día laborable, durante la jornada y en el lugar donde los trabajadores y trabajadoras presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto, circunstancias que deberán conocer previamente los trabajadores y trabajadoras interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.	
Artículo 152. El pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto. El pago no podrá hacerse en lugares de recreo tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.	**Artículo 152.** El pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto. El pago no podrá hacerse en lugares de recreo tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el presente articulo, por quedar su contenido, subsumido en el artículo anterior.
Artículo 153. El trabajador tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso.	**Artículo 153.** El trabajador tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso.	**Remuneración de días de descanso y feriados** **Artículo 153.** El trabajador tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso. Cuando un trabajador o trabajadora preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo de por lo menos el cincuenta por ciento (50%) sobre el salario	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		ordinario.	
Artículo 154. Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.	**Artículo 154.** Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario ordinario.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el presente articulo, por quedar su contenido, subsumido en el artículo anterior.
Artículo 155. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.	**Artículo 155.** Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.	***Sobretiempo*** **Artículo 155.** Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.	
Artículo 156. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.	**Artículo 156.** La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.	***Jornada nocturna*** **Artículo 156.** La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.	
Artículo 157. Los días comprendidos dentro del período de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal, serán remunerados.	**Artículo 157.** Los días comprendidos dentro del período de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal, serán remunerados.	***Días hábiles de vacaciones*** **Artículo 157.** Los días comprendidos dentro del período de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal, serán remunerados.	
		Protección del salario **Artículo X.** El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador o trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, son deudas de valor por constituir obligaciones alimentarias y gozarán de privilegio preferente sobre cualquier otra deuda. La protección especial de estos créditos se regirá por los artículos siguientes.	Se propone crear un nuevo artículo para establecer protección al salario



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Trabajo ordinario en día domingo o feriado **Artículo X.** El recargo para el pago de trabajo en día domingo como día laborable, para aquellas empresas exceptuadas de la provisión de laborar los días domingos o feriados y conceden al trabajador o trabajadora un día de descanso distinto, están obligadas a pagarle el día laborado con un recargo del 60% por trabajo ordinario en día domingo o feriado.	Se propone crear un nuevo artículo con el fin de establecer el recargo para el pago de trabajo en día domingo.
Sección Cuarta De la Protección del Salario	**Sección Cuarta De la Protección del Salario**	**Sección Cuarta De la Protección del Salario por Insolvencia del patrono o patrona**	
Artículo 158. Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito. Cuando el trabajador haya ejercido el derecho de preferencia que le otorga esta disposición y no satisfaga todo su crédito del patrono, podrá hacer uso de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles, de conformidad con lo artículos siguientes.	**Artículo 158.** Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito.	***Preferencia de los créditos de los trabajadores*** **Artículo 158.** Los créditos pendientes de los trabajadores o trabajadoras hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 159. El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los	**Artículo 159.** El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos del	***Extensión de privilegios*** **Artículo 159.** El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador o trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio	Se propone modificar el texto del presente artículo, fusionándolo con



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra. Este privilegio se equipara al indicado en el ordinal 4º del artículo 1870 del Código Civil, sin la limitación de tiempo en él establecida.	concurso de acreedores o de la quiebra. Este privilegio se equipara al indicado en el ordinal 4º del artículo 1870 del Código Civil, sin la limitación de tiempo en él establecida.	sobre todos los bienes muebles e inmuebles propiedad del patrono o patrona y se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra.	el 160.
Artículo 160. El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono. Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.	**Artículo 160.** El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono. Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el texto del presente artículo por estar subsumido en el artículo anterior.
Artículo 161. En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos. Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.	**Artículo 161.** En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos. Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.	***Atraso y Quiebra del Patrono*** **Artículo 161.** En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos. Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 162. Es inembargable la remuneración del trabajador en cuanto no	**Artículo 162.** Es inembargable la remuneración del trabajador en cuanto no exceda del salario mínimo.	***Inembargabilidad del Salario Mínimo***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
exceda del salario mínimo. **Parágrafo Único:** Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte(1/3).	**Parágrafo Único:** Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte(1/3).	**Artículo 162.** Es inembargable la remuneración del trabajador o trabajadora en cuanto no exceda del salario mínimo. Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte(1/3).	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 163. Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5). Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.	**Artículo 163.** Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5). Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.	***De la Inembargabilidad de las Prestaciones Sociales*** **Artículo 163.** Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores o trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5). Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 164. Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme	**Artículo 164.** Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.	***Excepciones a los límites del embargo*** **Artículo 164.** Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar,	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
a esta Ley.		y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.	
Artículo 165. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso. **Parágrafo Único:** En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50%).	**Artículo 165.** Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso. **Parágrafo Único:** En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50%).	***Límite de los descuentos*** **Artículo 165.** Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores o trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso. En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50%).	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 166. El patrono no podrá establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores mercancías o víveres, salvo que: a) Sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables; b) Los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y c) Las condiciones de venta del establecimiento del patrono tengan la debida publicidad. La lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus	**Artículo 166.** El patrono no podrá establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores mercancías o víveres, salvo que: a) Sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables; b) Los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y c) Las condiciones de venta del establecimiento del patrono tengan la debida publicidad. La lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones. **Parágrafo Primero:** En las convenciones colectivas	**Artículo 166.** El patrono o patrona no podrá establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores o trabajadas mercancías o víveres, salvo que: a) Sea difícil el acceso de los trabajadores o trabajadoras a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables; b) Los trabajadores o trabajadoras mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y c) Las condiciones de venta del establecimiento	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
observaciones. **Parágrafo Primero:** En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por una representación de trabajadores y por la autoridad competente, para asegurarse de que su funcionamiento no tenga fines especulativos y de que se mantenga el debido abastecimiento. **Parágrafo Segundo:** En caso de que los trabajadores organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia. **Parágrafo Tercero:** La Inspectoría del Trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte, más un diez por ciento (10%) para cubrir los gastos de administración.	podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por una representación de trabajadores y por la autoridad competente, para asegurarse de que su funcionamiento no tenga fines especulativos y de que se mantenga el debido abastecimiento. **Parágrafo Segundo:** En caso de que los trabajadores organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia. **Parágrafo Tercero:** La Inspectoría del Trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte, más un diez por ciento (10%) para cubrir los gastos de administración.	del patrono o patrona tengan la debida publicidad. La lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones. **Parágrafo Primero:** En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por una representación de trabajadores y por la autoridad competente, para asegurarse de que su funcionamiento no tenga fines especulativos y de que se mantenga el debido abastecimiento. **Parágrafo Segundo:** En caso de que los trabajadores organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia. **Parágrafo Tercero:** La Inspectoría del Trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte, más un diez por ciento (10%) para cubrir los gastos de administración.	
Capítulo II Del Salario Mínimo	**Capítulo II Del Salario Mínimo**	**Capítulo II Del Salario Mínimo**	
Artículo 167. Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una	**Artículo 167.** Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.	***SUPRIMIR***	**Se propone suprimir, para eliminar la Comisión Tripartita y sustituir por la Mesa de Diálogo Social con carácter nacional.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
recomendación. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.	Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.		
Artículo 168. La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de: a) La organización sindical de trabajadores más representativa. b) La organización más representativa de los patronos. c) El Ejecutivo Nacional. El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos: a) Régimen de convocatorias; b) Lugar y oportunidad de las sesiones; c) Orden del día; d) Régimen para la adopción de decisiones y, e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.	**Artículo 168.** La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de: a) La organización sindical de trabajadores más representativa. b) La organización más representativa de los patronos. c) El Ejecutivo Nacional. El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos: a) Régimen de convocatorias; b) Lugar y oportunidad de las sesiones; c) Orden del día; d) Régimen para la adopción de decisiones y, e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.	***SUPRIMIR***	**Se propone suprimir, para eliminar la Comisión Tripartita y sustituir por la Mesa de Diálogo Social con carácter nacional.**
Artículo 169. De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo.	**Artículo 169.** De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo.	***Fijación de salarios mínimos*** **Artículo 169.** El Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante resolución del ministerio con competencia en trabajo.	OJO, REVISAR
Artículo 170. Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores	**Artículo 170.** Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en	***Justa distribución de salario por diferentes***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.	sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.	**Artículo 170.** La Mesa de Diálogo Social con carácter nacional, podrá recomendar salarios mínimos diferentes por: a) Distintas regiones b) Estado o área geográfica c) Áreas urbanas d) Áreas rurales e) Ramas de actividad e industria f) Comercio, servicios g) Para aquellas empresas con menos de 10 trabajadores o trabajadoras A tal efecto, para esa fijación se harán amplias consultas, a los niveles de representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como sindicatos, consejos de trabajadores y trabajadoras, coalición de trabajadores y trabajadoras y otras organizaciones de carácter comunitario o de economía popular; y a los distintas sectores que configuran el aparato productivo nacional, y al sector público nacional, estadal o municipal.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de darle más especificidad al contenido.**
Artículo 171. Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la	**Artículo 171.** Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas	***Salario Mínimo por Rama de Actividad*** **Artículo 171.** Cuando representantes de los patronos o patronas, trabajadores o trabajadoras en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores y trabajadoras de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.	como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.	Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos o patronas, trabajadores o trabajadoras respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.	
Artículo 172. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.	**Artículo 172.** Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.	***Aumentos Desproporcionados del Costo de la Vida*** **Artículo 172.** Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a la Mesa de Diálogo Social con carácter nacional, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 173. El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.	**Artículo 173.** El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más 0bajos que los fijados.	***Sanciones por incumplimiento*** **Artículo 173.** El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo XXX de esta Ley. Además, el patrono o patrona infractores quedarán obligados a reembolsar a los trabajadores y trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.	Copiarlo igual al vigente, pero en vez de poner el artículo 127 colocar el artículo ------

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Capítulo III **De la Participación en los Beneficios**	**Capítulo III** **De la Participación en los Beneficios**	**Capitulo III** **De la participación de los trabajadores y trabajadoras en los beneficios de las empresas**	**Se propone modificar el título del capítulo III con el fin de especificar los sujetos beneficiados**
Artículo 174. Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro. **Parágrafo Primero:** Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año, la	**Artículo 174.** Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro. **Parágrafo Primero:** Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados.	***Beneficios anuales o utilidades*** **Artículo 174.** Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro. **Parágrafo Primero:** Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora, como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador o trabajadora no	**Se propone aprobar con modificaciones para sustituir en el parágrafo primero, como límite 15 días por 30 días.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento de aquél. **Parágrafo Segundo:** El monto del capital social y el número de trabajadores indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela. A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores, de conformidad con este artículo.	Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento de aquél. **Parágrafo Segundo:** El monto del capital social y el número de trabajadores indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela. A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores, de conformidad con este artículo.	hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento de aquél. **Parágrafo Segundo:** El monto del capital social y el número de trabajadores o trabajadoras indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente las recomendaciones de la Mesa de Diálogo Social con carácter nacional, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela. A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono o patrona se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con este artículo.	
Artículo 175. Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la	**Artículo 175.** Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada	***Bonificación de fin de año*** **Artículo 175.** Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una	Copiarlo igual, pero donde dice 15 días de salario sustituirlo por 30 días de salario; lo demás del artículo igual. Pero donde diga 15 días de salario ratificamos que se extienda a 30 días.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 174 de esta Ley. Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.	trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 174 de esta Ley. Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.	cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo referente a los beneficios anuales o utilidades. Si cumplido éste, el patrono o patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o patrona obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta (30) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.	
Artículo 176. Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.	**Artículo 176.** Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.	***Determinación al monto a distribuir de utilidades*** **Artículo 176.** Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 177. La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se	**Artículo 177.** La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.	***Consolidación de balance*** **Artículo 177.** La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
lleve contabilidad separada.		departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.	
Artículo 178. Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.	**Artículo 178.** Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.	***Perdida de años anteriores*** **Artículo 178.** Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores y trabajadoras, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 179. Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cuociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.	**Artículo 179.** Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cuociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.	***Forma de cálculo*** **Artículo 179.** Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores y trabajadoras durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador y trabajadora será la resultante de multiplicar el cuociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 180. La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.	**Artículo 180.** La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.	***Plazo de pago*** **Artículo 180.** La cantidad que corresponda a cada trabajador o trabajadora deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 181. La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por	**Artículo 181.** La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de	***Derecho al examen de la contabilidad de la empresa*** **Artículo 181.** La mayoría absoluta de los	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.	los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.	trabajadores y trabajadoras de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores y trabajadoras a que se refieren los artículos sobre los trabajadores de dirección y confianza.	
Artículo 182. En caso de que el patrono y el trabajador hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.	**Artículo 182.** En caso de que el patrono y el trabajador hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.	***Acuerdo entre empresa trabajadores*** **Artículo 182.** En caso de que el patrono o patrona y el trabajador o trabajadora hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 183. Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo: a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales; b) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos mensuales; y, c) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo	**Artículo 183.** Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo: a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales; b) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos mensuales; y, c) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital invertido no exceda del equivalente a doscientos	***Patronos excluidos de pagar utilidades*** **Artículo 183.** Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo: a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales; b) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) **Revisar** salarios mínimos	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar a 30 días el monto de la bonificación.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
capital invertido no exceda del equivalente a doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales. Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.	cincuenta (250) salarios mínimos mensuales. Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.	mensuales; y, c) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital invertido no exceda del equivalente a doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales. Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos treinta días de salario.	
Artículo 184. Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.	**Artículo 184.** Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos quince (15) días de salario	***Patronos sin fines de lucro*** **Artículo 184.** Los patronos o patronas cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta días de salario	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar a 30 días el monto de la bonificación.**
TÍTULO IV **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** **Capítulo I**	**TÍTULO IV** **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** **Capítulo I** **Disposiciones Generales**	**TÍTULO IV** **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**	En este titulo se han analizado cuales son las condiciones laborales más importante en el desarrollo de una relación laboral y



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Disposiciones Generales		**Capítulo I** **Disposiciones Generales**	que incide directamente en los beneficios, derechos y garantías de que es objeto el trabajo como hecho social a tenor de lo establecido en el artículo 89 de la Constitución Bolivariana.
Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.	**Artículo 185.** El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.	***Condiciones de trabajo digna*** **Artículo 185.** El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias; y e) Garantice el desarrollo físico, intelectual y moral de los trabajadores y trabajadoras.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de agregar un nuevo literal.**
Artículo 186. Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley, y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la convención colectiva.	**Artículo 186.** Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley, y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la convención colectiva.	***Prohibición de Discriminación*** **Artículo 186.** Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley, y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la convención colectiva.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 187. El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la	**Artículo 187.** El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación	***Utilización de Tiempo Libre***	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.	estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.	**Artículo 187.** El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.	
		Acoso moral **Artículo X.** Se entiende por acoso moral en los centros de trabajo públicos o privados, aquella conducta abusiva extrema ejercida de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo, por el patrono o patrona o sus representantes; o un trabajador o trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, siguiendo instrucciones de aquél o sin ésta, que atente la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador o trabajadora, perturbando el ejercicio de sus labores, causándole trastornos anímicos y poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo, de conformidad con la Ley.	
		Acoso sexual **Artículo X.** Se entiende por acoso sexual en los centros de trabajo públicos o privados, aquella conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o patrona o sus representantes, contra el trabajador o trabajadora con el objeto de afectar su	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo.	
Artículo 188. El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.	**Artículo 188.** El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.	***Cartel de Jornada de Trabajo*** **Artículo 188.** El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Capitulo II **De la Jornada de Trabajo**	**Capitulo II** **De la Jornada de Trabajo**	**Capitulo II** **De la Jornada de Trabajo**	
Artículo 189. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos. Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir ordeñes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.	**Artículo 189.** Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos. Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir ordeñes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.	***Definición de la jornada*** **Artículo 189.** Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos. Se considera que el trabajador o la trabajadora esta a disposición del patrono desde el momento que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir ordenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, o donde deba tomar el transporte para llegar al sitio de ejecutar su trabajo, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ser más precisos con la definición.**
Artículo 190. Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios durante las	**Artículo 190.** Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios durante las horas de reposo y	***Horas de reposo y comida*** **Artículo 190.** Cuando el trabajador o trabajadora	**Se propone aprobar con modificación pues fueron fusionados los artículos 190 y**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
horas de reposo y de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.	de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.	no pueda ausentarse del lugar donde efectúa servicios durante las horas de reposo y comida, por requerirse su presencia en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono o patrona, por emergencias o porque labora en jornadas rotativas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.	**191 por tener el mismo contenido**
Artículo 191. Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender ordenes del patrono o emergencias.	**Artículo 191.** Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender ordenes del patrono o emergencias.	***SUPRIMIR***	En virtud de lo establecido precedentemente, se propone suprimir el texto del artículo 191 de la LOT vigente, pues su contenido ya fue incluido en el artículo anterior.
Artículo 192. La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.	**Artículo 192.** La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.	***Duración en los comedores*** **Artículo 192.** La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 193. Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de	**Artículo 193.** Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.	***Tiempo de transporte*** **Artículo 193.** Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
la remuneración correspondiente.		sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.	
Artículo 194. Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorable al trabajador.	**Artículo 194.** Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorable al trabajador.	***Salario a tiempo parcial o a media jornada*** **Artículo 194.** Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorable al trabajador. Los trabajadores y trabajadoras que laboren jornadas a tiempo parcial no podrán laborar horas extraordinarias, salvo las realizadas para reparar daños urgentes.	**Se Propone aprobar con modificaciones estableciendo la prohibición de laborar horas extraordinarias**
		}	
Artículo 195. Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.	**Artículo 195.** Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de treinta y cinco (35) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Se considera como jornada nocturna la cumplida	***Duración de la jornada*** ***Jornada diurna, nocturna y mixta*** **Artículo 195.** Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y dos semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta por	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de establecer nuevos horarios de trabajo y número de horas trabajadas.

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. **Parágrafo Único:** El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.	entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. **Parágrafo único:** El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.	semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m.; como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m.; y como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas, se considerará jornada nocturna. El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.	
		Reducción progresiva de la jornada de trabajo **Artículo X.** El Estado propenderá la reducción progresiva de la jornada de trabajo y dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, académico, familiar, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.	Se propone incluir el presente artículo a los fines de garantizar la reducción progresiva de jornada
Artículo 196. Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de	**Artículo 196.** Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso cada semana.	***Semana de cinco días*** **Artículo 196.** Por acuerdo entre el patrono o patrona y los trabajadores o trabajadoras, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve horas sin que se exceda el límite semanal de	Se propone modificar el límite semanal, conforme a la propuesta presentada en el artículo 195.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
descanso cada semana.		cuarenta y dos horas, para otorgar a los trabajadores dos días completos de descanso cada semana.	
Artículo 197. El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.	**Artículo 197.** El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.	***Jornadas especiales*** **Artículo 197.** El Estado propenderá fijar una jornada inferior, para los trabajadores y trabajadoras que requieran un esfuerzo excesivo para el desempeño de su labor o que realicen trabajos insalubres o peligrosos. Ninguno de estos casos serán susceptibles de prolongación de jornada, salvo que se produzcan causas accidentales, de fuerza mayor o atmosféricas. Se consideran trabajos insalubres aquellos que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de aumentar considerablemente el riesgo de producir graves daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el patrono o patrona. Se entiende por trabajos peligrosos aquellos que se realicen en instalaciones o industrias en condiciones tales que debido a la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, presenten un alto riesgo para la integridad física del trabajador o trabajadora, a pesar de las medidas de higiene y seguridad adoptadas por el patrono o patrona.	Se propone mantener el texto de la ley vigente.
		Permiso para el estudio **Artículo X.** Los patronos y patronas del sector	

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		público y del sector privado les otorgarán permisos a sus trabajadores y trabajadoras para que cursen estudios, los cuales serán concedidos de manera proporcional a la jornada de trabajo y el horario de estudios establecido, tales permisos se otorgarán de una hora por cada día hábil trabajado. Los permisos otorgados serán imputados como tiempo de trabajo efectivo a su jornada de trabajo y para su disfrute el trabajador o trabajadora deberá presentar al patrono o patrona el documento en el que conste que está cursando estudios.	Se recomienda incluir el presente artículo, atendiendo al principio constitucional de garantizar la educación de los ciudadanos y ciudadanas
Artículo 198. No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo: a) Los trabajadores de dirección y de confianza; b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo; c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales; y d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. Los trabajadores a que se refiere este artículo no	**Artículo 198.** No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo: a) Los trabajadores de dirección y de confianza; b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo; c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales; y d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta	***Excepciones de la limitación de la jornada de trabajo*** **Artículo 198.** No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los Artículos precedentes, en la duración de su trabajo: 1. Los trabajadores y trabajadoras de dirección y de confianza. 2. Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen labores que impliquen largos periodos de inacción, en las cuales no deban desplegar actividad material ni atención sostenida. 3. Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen funciones que por su naturaleza no estén sometidos a jornada. Los trabajadores y trabajadoras a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de diez horas diarias en su trabajo y tendrán derecho,	Se propone aprobar con modificaciones el literal d) con el fin de disminuir a 10 horas el máximo de tiempote permanencia en el sitio de trabajo y excluyendo a los trabajadores de inspección y vigilancia.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora.	jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora.	dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una hora.	
Artículo 199. Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores: a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena; b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo; c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan; d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas; e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía	**Artículo 199.** Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores: a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena; b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo; c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan; d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas; e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica. En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas	***Prolongación de la jornada*** **Artículo 199.** Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores: a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena; b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo; c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan; d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas; e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
eléctrica. En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el Capítulo III de este Título. En el caso del literal a) de este artículo, el Ejecutivo Nacional determinará las labores a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.	extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el Capítulo III de este Título. En el caso del literal a) de este artículo, el Ejecutivo Nacional determinará las labores a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.	Estas prolongaciones se cumplirán previa autorización de horas extraordinarias otorgada por el Inspector del Trabajo.	
Artículo 200. La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento: a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.	**Artículo 200.** La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento: a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.	***Casos de alta o baja temporada*** **Artículo 200.** La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento: a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 201. Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.	**Artículo 201.** Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.	***Labores continuas*** **Artículo 201.** Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 202. El límite de la jornada ordinaria	**Artículo 202.** El límite de la jornada ordinaria podrá	***Situaciones de emergencia, caso fortuito o***	**Se propone mantener el texto de**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. **Parágrafo Único:** El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.	ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. **Parágrafo Único:** El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.	***fuerza mayor*** **Artículo 202.** El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.	**la ley vigente.**
Artículo 203. Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a: 1) Causas accidentales y casos de fuerza mayor; y 2) Condiciones atmosféricas. En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes: a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador. Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.	**Artículo 203.** Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a: 1) Causas accidentales y casos de fuerza mayor; y 2) Condiciones atmosféricas. En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes: a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador. Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.	***Recuperación de horas perdidas*** **Artículo 203.** Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a: 1) Causas accidentales y casos de fuerza mayor; y 2) Condiciones atmosféricas. En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes: a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador. Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		ordinaria correspondiente a dichas horas.	
Artículo 204. En los casos indicados en el artículo anterior, el patrono deberá participar al Inspector del Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones del horario.	**Artículo 204.** En los casos indicados en el artículo anterior, el patrono deberá participar al Inspector del Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones del horario.	***Notificación a la Inspectoría*** **Artículo 204.** En los casos indicados en el artículo anterior, el patrono deberá participar al Inspector del Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones del horario.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 205. En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.	**Artículo 205.** En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.	***Descanso intrajornada*** **Artículo 205.** En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de una hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.	**Se propone modificar el presente artículo, aumentando el tiempo de descanso.**
Artículo 206. Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.	**Artículo 206.** Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.	***Convenios entre el patrono y los trabajadores*** **Artículo 206.** Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdos entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y dos (42) horas por semana.	**Se propone modificar el contenido, atendiendo a la propuesta realizada en el artículo 195.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Jornada administración pública **Artículo X.** La jornada de los funcionarios y funcionarias públicos, de los obreros y obreras, al servicio de la administración pública nacional, estadal y municipal, no podrá exceder de siete horas diarias, ni de treinta y cinco semanales. El límite previsto regirá igualmente en caso que se establezcan jornadas nocturnas o mixtas.	
Capítulo III **De las Horas Extraordinarias de Trabajo**	**Capítulo III** **De las Horas Extraordinarias de Trabajo**	**Capítulo III** **De las Horas Extraordinarias de Trabajo**	Queremos destacar que nuestras sugerencias siempre hemos considerado del uso y abuso de las horas de sobretiempo y lamentablemente se ha constituido en una practica negativa que produce fatiga prematura al trabajador y es causa de accidentes y enfermedades profesionales; y según estudios realizados en 1982 "las horas extras como factor de desempleo" Editorial Lito Color, Caracas detectamos que se perdían al año 100.000 nuevos empleos por el uso y abuso de las horas extras. En organismo oficiales existe una nomina paralela, que excede la nomina ordinaria solamente por trabajo de horas extras, domingos y feriados; situación esta que se debe corregir pero que lamentablemente entre patronos y trabajadores hay un



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
			consenso porque para el trabajador significa superar un salario exiguos y para el patrono más barato pagar sobretiempo que pagar horas extras.
Artículo 207. La jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones: a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias salvo en lo casos previstos por el Capítulo II de este Título; y b) Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año. **Parágrafo Único:** El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.	**Artículo 207.** Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores a laborar horas extraordinarias. Cuando sea necesaria la prolongación de la jornada ordinaria para la prestación de servicios en horas extraordinarias, se requerirá permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones: La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias, salvo los casos previstos por el Capítulo II de este Título, y Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.	***Prolongación por horas de sobretiempo*** **Art. 207.** La jornada ordinaria de trabajo podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias solo mediante permisos del Inspector de Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estarán sometidas a las siguientes limitaciones: a) La duración efectiva del trabajo incluido las horas extraordinarias no podrá exceder de 2 horas de sobretiempo. b) No se podrá laboral más de 10 horas de sobretiempo semanal. c) No se podrá laboral más de 80 horas extras por año. El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades	Se propone aprobar con modificaciones para mejorar la redacción.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 208. Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el artículo anterior. El Inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.	**Artículo 208.** Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el artículo anterior. El Inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.	***Solicitud para horas extras*** **Artículo 208.** Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el artículo anterior. El Inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 209. Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador.	**Artículo 209.** Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador.	***Registro obligatorio de horas extras*** **Artículo 209.** Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 210. En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.	**Artículo 210.** En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.	***Casos de urgencia*** **Artículo 210.** En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Capítulo IV **De los Días Hábiles para el Trabajo**	**Capítulo IV** **De los Días Hábiles para el Trabajo**	**Capítulo IV** **De los Días Hábiles para el Trabajo**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 211. Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.	**Artículo 211.** Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.	***Días hábiles*** **Artículo 211.** Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 212. Son días feriados, a los efectos de esta Ley: a) Los domingos; b) El 1º de enero; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 25 de diciembre; c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año. Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.	**Artículo 212.** Son días feriados, a los efectos de esta Ley: a) Los domingos; b) El 1º de enero; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 25 de diciembre; c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año. Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.	***Días feriados*** **Artículo 212.** Son días feriados, a los efectos de esta Ley: a) Los domingos; b) El 1º de enero; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 25 de diciembre; c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año. Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 213. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas: a) Razones de interés público; b) Razones técnicas; y c) Circunstancias eventuales. Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia. El trabajo en los detales de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detales de víveres y de mercancías hasta las 3:00 p.m. En caso de feria no será aplicable esta limitación. **Parágrafo Único:** En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.	**Artículo 213.** Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas: a) Razones de interés público; b) Razones técnicas; y c) Circunstancias eventuales. Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia. El trabajo en los detales de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detales de víveres y de mercancías hasta las 3:00 p.m. En caso de feria no será aplicable esta limitación. **Parágrafo Único:** En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.	***Excepciones a la prohibición de trabajar los feriados*** **Artículo 213.** Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas: a) Razones de interés público; b) Razones técnicas; y c) Circunstancias eventuales. Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia. El trabajo en los detales de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detales de víveres y de mercancías hasta las 3:00 p.m. En caso de feria no será aplicable esta limitación. **Parágrafo Único:** En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 214. En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso	**Artículo 214.** En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio	***Excepción al descanso obligatorio en días feriados*** **Artículo 214.** En general, y sin perjuicio de las	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente: a) A los trabajos que motiven la excepción; y b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.	en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente: a) A los trabajos que motiven la excepción; y b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.	enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente: a) A los trabajos que motiven la excepción; y b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.	
Artículo 215. Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.	**Artículo 215.** Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.	***Días festivos locales no aplicables a trabajadores del transporte*** **Artículo 215.** Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades, no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios, a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 216. El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196. Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana. El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la	**Artículo 216.** El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196. Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana. El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo.	***Pago del día domingo*** **Artículo 216.** El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196. Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana. El trabajador no perderá ese derecho si durante la	**Se propone aprobar con modificaciones con el objeto de agregar un aparte que define el incremento del salario los días domingos.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
empresa faltare un (1) día de su trabajo.		jornada semanal de trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo. En los supuestos de las empresas que estén exentas de la prohibición de no laborar los días domingos y feriados, y los trabajadores y trabajadoras presten servicio ordinario en esos días, aun cuando el patrono otorgue un día de descanso semanal distinto al domingo o feriado, deberá pagar ese trabajo realizado con un recargo del 50% del salario de los trabajadores y trabajadoras que laboren días ordinarios en domingo o feriado.	
Artículo 217. Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.	**Artículo 217.** Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.	***Recargo del salario en día feriado de descaso*** **Artículo 217.** Cuando se haya convenido un salario mensual, el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 218. Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado. Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los Estados o Municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.	**Artículo 218.** Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado. Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los Estados o Municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.	***Compensación por trabajar en día domingo o de descanso*** **Artículo 218.** Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado. Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los Estados o Municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Capítulo V De las Vacaciones	**Capítulo V De las Vacaciones**	**Capítulo V De las Vacaciones**	
Artículo 219. Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles. A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley. **Parágrafo Único:** El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.	**Artículo 219.** Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles. A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley. **Parágrafo Único:** El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.	***Vacaciones*** **Artículo 219.** Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles. A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley. El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado. Las vacaciones se interrumpirán por hechos no imputables al trabajador y se reactivaran al cesar esas circunstancias. Durante el periodo de vacaciones el trabajador y las trabajadoras tendrán derecho ha percibir las cesta ticket.	**Se propone aprobar con modificaciones para agregar dos párrafos nuevos.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 220. Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo. Si el trabajador, para el momento de las vacaciones colectivas, no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren al lapso vacacional que le correspondería, se le imputarán a sus vacaciones futuras. **Parágrafo Único:** Cuando se trate de instituciones que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.	**Artículo 220.** Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo. Si el trabajador, para el momento de las vacaciones colectivas, no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren al lapso vacacional que le correspondería, se le imputarán a sus vacaciones futuras. **Parágrafo Único:** Cuando se trate de instituciones que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.	**Artículo 220.** Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo. Si el trabajador, para el momento de las vacaciones colectivas, no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren al lapso vacacional que le correspondería, se le imputarán a sus vacaciones futuras. **Parágrafo Único:** Cuando se trate de instituciones que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 221. Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.	**Artículo 221.** Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.	**Artículo 221.** Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 222. El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas. Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.	**Artículo 222.** El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas. Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.	**Artículo 222.** El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas. Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 223. Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya	**Artículo 223.** Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de un	**Artículo 223.** Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de un día de salario por año de servicio a partir de su vigencia.	día de salario por año de servicio a partir de su vigencia.	un día de salario por año de servicio a partir de su vigencia.	
Artículo 224. Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.	**Artículo 224.** Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.	**Artículo 224.** Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 225. Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.	**Artículo 225.** Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.	**Artículo 225.** Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 226. El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo dejará obligado a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del	**Artículo 226.** El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo dejará obligado a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.	**Artículo 226.** El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo dejará obligado a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
pago.			
Artículo 227. El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.	**Artículo 227.** El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.	**Artículo 227.** El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 228. El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.	**Artículo 228.** El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.	**Artículo 228.** El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 229. El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.	**Artículo 229.** El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.	**Artículo 229.** El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 230. La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de	**Artículo 230.** La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación prevista en el artículo anterior. Los	**Artículo 230.** La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación prevista en el artículo	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
acumulación prevista en el artículo anterior. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.	trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.	anterior. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.	
Artículo 231. En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.	**Artículo 231.** En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.	**Artículo 231.** En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 232. No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores. Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono, la ausencia debida a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.	**Artículo 232.** No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores. Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono, la ausencia debida a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.	**Artículo 232.** No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores. Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono, la ausencia debida a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 233. Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año, podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.	**Artículo 233.** Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año, podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.	**Artículo 233.** Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año, podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 234. El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su	**Artículo 234.** El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su vacación anual	**Artículo 234.** El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su vacación	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
vacación anual perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.	perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.	anual perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.	
Artículo 235. El patrono llevará un "Registro de Vacaciones" según lo establezca el Reglamento de esta Ley.	**Artículo 235.** El patrono llevará un "Registro de Vacaciones" según lo establezca el Reglamento de esta Ley.	**Artículo 235.** El patrono llevará un "Registro de Vacaciones" según lo establezca el Reglamento de esta Ley.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
		Facilitación del aprovechamiento del tiempo libre y turismo social **Artículo X.** Los patronos facilitaran en lo posible que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador, sus familiares y dependientes hagan utilizar el tiempo libre creando, programas de turismo, y entretenimiento que mejore la posibilidad del disfrute del tiempo libre en actividades de carácter social, deportivo, y otros de similar naturaleza que conlleven al núcleo familiar del trabajador o la trabajadora unas condiciones que permitan reparar y compartir, después de un año de servicio ininterrumpido. **Parágrafo Único:** Se tomaran en cuenta los acuerdos que se realicen con los sindicatos, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otras instituciones públicas o privadas que tengan como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores o trabajadoras, sus familiares y dependientes	Se propone crear un nuevo artículo sobre la facilitación del aprovechamiento del tiempo libre y turismo social.
Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo	**Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo**	**Capítulo VI La responsabilidad objetiva de los patronos por los riesgos ocupacionales**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas. El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.	**Artículo 236.** El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas. El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.	***Responsabilidad de los patronos y patronas*** **Art. 236.** Los patronos y patronas de los sectores público privado, deberán tomar las medidas y ejecutar los planes de prevención, cuidado y seguridad e higiene laboral en toda empresa, establecimiento, faena o explotación, y otras modalidades tales como cooperativas, Empresas de Propiedad Social y otras de similar naturaleza para dar cumplimiento a la garantía constitucional sobre higiene y seguridad laboral del artículo 87 in fine de la Constitución vigente. Los patronos deberán responder y aplicar todas las normativas referentes a garantizar a los trabajadores la higiene y seguridad laboral prevista en la ley especial, así como también la mayor colaboración, con los comités de higiene y seguridad laboral para así garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de trabajo idóneas, higiénicas y seguras que permitan realizar el trabajo como hecho social con la dignidad que esto implica. Lo que sigue del artículo 236 vigente se copia igual	**Se propone aprobar con modificaciones**
Artículo 237. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su	**Artículo 237.** Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.	***Prohibición de exposición a riesgos laborales*** **Artículo 237.** Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
prevención.		a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.	
Artículo 238. Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.	**Artículo 238.** Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.	***Sitios adecuados para descanso y comida*** **Artículo 238.** Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 239. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público. Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten.	**Artículo 239.** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público. Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten.	***Silla para trabajadores y trabajadoras*** **Artículo 239.** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público. Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 240. Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al	**Artículo 240.** Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los	***Suministro de transporte*** **Artículo 240.** Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a veinte o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá	**Se propone aprobar con modificaciones a objeto de disminuir el kilometraje.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de esta Ley.	efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de esta Ley.	suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de esta Ley.	
Artículo 241. Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.	**Artículo 241.** Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.	***Suministro de habitación y vivienda*** **Artículo 241.** Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 242. Los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo: a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).	**Artículo 242.** Los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo: a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).	***Sitios de atención de primeros auxilios*** **Artículo 242.** Los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo: a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 243. Los patronos que tengan a su	**Artículo 243.** Los patronos que tengan a su servicio	*Institutos educacionales para hijos de*	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
servicio más de mil (1.000) trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de los ramos de educación y del trabajo.	más de mil (1.000) trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de los ramos de educación y del trabajo.	*trabajadores y trabajadoras* Artículo 243. Los patronos y patronas, que tenga al servicio más de 1.000 trabajadores deberán establecer institutos educacionales cumpliendo con toda la normativa legal al respecto para que los hijos de los trabajadores y trabajadoras puedan obtener la educación básica. Cumpliendo, con las disposiciones y las autorizaciones previstas de acuerdo al Ministerio con competencia en educación y deporte.	Se propone aprobar con modificaciones para sustituir "mantener" por " "establecer" debido a que este último implica: construir, implantar, fundar, crear, formar, constituir (mantener es sinónimo de: conservar, amparar, defender, proteger, salvaguardar, custodiar, ayudar) Se sustituye "establecimientos de educación básica" por "institutos educacionales". **¿será mejor establecer y sostener?**
Artículo 244. Los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.	**Artículo 244.** Los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.	***Atención hospitalaria*** **Artículo 244.** Los patronos y patronas que ocupen más de mil trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta kilómetros, cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.** **¿Sostener?**
Artículo 245. Los patronos que ocupen más de doscientos (200) trabajadores deberán sostener becas para seguir estudios técnicos,	**Artículo 245.** Los patronos que ocupen más de doscientos (200) trabajadores deberán sostener becas para seguir estudios técnicos, industriales o	***Estudios técnicos y becas*** **Artículo 245.** Los patronos y patronas que	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo.	prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo.	ocupen más de doscientos trabajadores y trabajadoras, deberán sostener becas para seguir estudios técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo.	
Artículo 246. Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.	**Artículo 246.** Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.	***Aplicación de la ley especial*** Artículo X. Los patronos sector público sector privado e instituciones donde se realicen actividades bajo cualquier modalidad tales como cooperativas, Empresas de Propiedad Social u otras de similar naturaleza, las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio de trabajo se aplicaran a través de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia. y su reglamento parcial.	**Se propone aprobar con modificaciones para mejorar la redacción.**
		Responsabilidad in itinere **Artículo X.** Los patronos y patronas de los sectores público y privado, responderán de los accidentes que sufran los trabajadores y trabajadoras desde su domicilio hasta el sitio de trabajo y viceversa, todo de conformidad con lo establecido la Ley Orgánica que rige la materia y su Reglamento	**Se propone crear un nuevo artículo con el fin de asignar responsabilidades en los accidentes durante el traslado al trabajo.** **Es conveniente traducir.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
TÍTULO V REGÍMENES ESPECIALES	**TÍTULO V REGÍMENES ESPECIALES**		Es evidente y necesario, por cuanto existen diversas formas,



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Capítulo I **Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices**	**Capítulo I** **Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices**	**TÍTULO V** **MODALIDADES ESPECIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO** **Capítulo I** **Del Trabajo de los Adolescentes y de los Aprendices**	modalidades y características de prestar el servicio, condicionado a la realidad de los hechos que configuran características inherentes a los trabajadores y trabajadores que por la índole de esas actividades, requieren unas condiciones de trabajo que estén de acordes con esa especialidad, pero que a su vez garanticen a estos laborantes una protección especial cónsona con esas especialidades que muchas veces de ellas requieren, no solamente jornadas especiales, sino también protección especifica en el contexto de la aplicación del art. 87 in fine de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a los riesgos ocupacionales y otras características que se derivan de estas prestaciones de servicio de índole atípico.
Artículo 247. Se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido catorce (14) años de edad, en empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a una persona hábil.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	***Edad mínima*** **Artículo 247.** Se prohíbe el trabajo de adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad en cualquier actividad cónsona con su capacidad física, intelectual y moral, sin que por ninguna circunstancia se pueda admitir forma de prestación de servicio que afecte su desarrollo físico, intelectual y moral; en todo caso se aplicará además de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento, el interés superior y el derecho	**Se propone aprobar con modificaciones, estableciendo la edad mínima para laborar la capacidad laboral plena.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Parágrafo Primero: El Instituto Nacional del Menor, y en su defecto las autoridades del Trabajo, podrán autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de menores de catorce (14) años y mayores de doce (12), a condición de que efectúen labores adecuadas a su estado físico y de que se les garantice la educación. **Parágrafo Segundo:** El Ejecutivo Nacional podrá decretar la fijación de una edad mínima más alta en las ocupaciones y en las condiciones que juzgue pertinentes en interés del menor. El Instituto Nacional del Menor y el Ministerio del ramo del trabajo supervisarán el cumplimiento de las condiciones que aquí se determinan.		prevalente de los niños, niñas y adolescentes y la protección para la capacitación en el trabajo. ***Capacidad laboral plena*** Los adolescentes y aprendices que tengan más de catorce años pero menos de 16 años, podrán desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de esta Ley, ejercer acciones correspondientes y celebrar contrato de trabajo, ejercer validamente las acciones de carácter individual, colectivo formal, organizaciones sindicales, ser electo para ello, negociar convenciones colectivas e inclusive ejercer el derecho de huelga siempre y cuando no afecte el interés superior de los adolescentes.	
Artículo 248. Los menores que tengan más de catorce (14) años pero menos de diez y seis (16) pueden desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de esta Ley, ejercer las acciones correspondientes y celebrar contratos de trabajo, previa autorización de su representante legal; a falta de éste, la autorización deberá se otorgada por el Juez de Menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad civil. Cuando el menor habite con su representante legal o existan indicios suficientes, se presumirá que ha sido autorizado por éste, salvo manifestación expresa en contrario.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	
	CAPÍTULO I	**CAPÍTULO I**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
	DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, ADOLESCENTES Y DE LOS APRENDICES	**DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y DE LOS APRENDICES**	
Artículo 249. Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.	**Artículo 249.** Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.	***Labores insalubres*** **Artículo 249.** Se prohíbe el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 250. Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detales de licores. No se considerarán detales de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.	**Artículo 250.** Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en dedales de licores. No se considerarán dedales de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.	***Labores malsanas*** **Artículo 250.** Se prohíbe el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detales de licores. Se considerarán detales de licores, para el mencionado efecto, entre otros, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando el concepto de los detales de licores.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 251. Los menores de diez y seis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Instituto Nacional del Menor, o, en su defecto, de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción. En el caso de menores de catorce (14) años, el Instituto Nacional del Menor, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso. Cuando se lo autorice, el Inspector del Trabajo, asesorado por el Instituto Nacional del Menor, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.	**Artículo 251.** Los niños y adolescentes menores de dieciséis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Consejo de Protección del Niño y el Adolescente. En el caso de niños y adolescentes menores de catorce (14) años, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.	***Trabajo en espectáculos públicos*** **Artículo 251.** Los niños, niñas y adolescentes menores de dieciséis años, no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Consejo de Protección del Niño y el Adolescente. En el caso de niños, niñas y adolescentes menores de catorce años, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 252. Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.	**Artículo 252.** Ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.	***Certificado médico*** **Artículo 252.** Ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo, sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales, que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado, será expedido gratuitamente por los servicios médicos del ministerio con competencia en trabajo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del ministerio con competencia en salud.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 253. Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.	**Artículo 253.** Los adolescentes trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.	***Examen médico periódico*** **Artículo 253.** Los adolescentes trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono o patrona, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 254. La jornada de trabajo de los menores de diez y seis (16) años no podrá exceder de seis (6) horas diarias y deberá dividirse en dos (2) períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro (4) horas. Entre esos dos (2) períodos, los menores disfrutarán de un descanso no menor de dos (2) horas, durante el cual deberán retirarse del lugar de trabajo. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta (30) horas.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	***Jornada de trabajo*** **Artículo 254.** Los adolescentes mayores de catorce y menores de dieciocho podrán celebrar jornadas de trabajo de seis horas diarias, ninguno de los cuales será mayor de cuatro horas y treinta semanales; y tendrán un descanso dentro de cada jornada de por lo menos una hora para utilizar, ingerir sus alimentos y un periodo de descanso. La jornada de trabajo de los adolescentes no podrá celebrarse sino en jornada diurna, entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. Se prohíbe toda forma de trabajo extraordinario.	**Se propone aprobar con modificaciones estableciendo la jornada y la prohibición del trabajo extraordinario.**
Artículo 255. Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los menores de diez y seis (16) años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.	**Artículo 255.** Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los adolescentes menores de dieciséis (16) años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.	**SUPRIMIR**	**Por cuanto viola el principio de reducción de la jornada de los adolescentes prevista en la LOPNA, además que promueve la explotación de los adolescentes, se propone la supresión del presente artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 256. Los menores que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12) horas.	**Artículo 256.** Los adolescentes que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12) horas.	**SUPRIMIR**	**Por cuanto viola el principio de reducción de la jornada de los adolescentes prevista en la LOPNA, además que promueve la explotación de los adolescentes, se propone la supresión del presente artículo.**
Artículo 257. La jornada de trabajo de los menores de diez y ocho (18) años solo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche. **Parágrafo Único:** Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del menor, cuando se juzgue conveniente por los organismos tutelares del menor en colaboración con el Inspector del Trabajo.	**Artículo 257.** La jornada de trabajo de los adolescentes sólo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fe subsumido en el artículo 254.**
Artículo 258. No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.	**Artículo 258.** No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los adolescentes respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.	***Condiciones iguales*** **Artículo 258.** No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los adolescentes respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos. En este sentido, queda entendido que la jornada establecida para los adolescentes, no será justificativo para establecer reducción en los beneficios legales o contractuales.	**Se propone aprobar con modificaciones, estableciendo que la jornada inferior no será justificativo para reducir el salario de los adolescentes.**
Artículo 259. No se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en	**Artículo 259.** No se podrá estipular la remuneración de los adolescentes por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole del	***Prohibición de salario por unidad de obre, a destajo o por piezas*** **Artículo 259.** No se podrá estipular la remuneración de los adolescentes por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
cuenta la índole de trabajo que realice el menor y los tipos de salarios corrientes en la localidad.	trabajo que realice el adolescente y los tipos de salarios corrientes en la localidad.	infracción, el Inspector o Inspectora del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole del trabajo que realice el adolescente y los tipos de salarios corrientes en la localidad.	
Artículo 260. El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los menores que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres (3) meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un (1) mes más del término previsto en el artículo 230 de esta Ley.	**Artículo 260.** El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá para los adolescentes que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres (3) meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un (1) mes más del término previsto en el artículo 230 de esta Ley.	***Oportunidad de vacaciones*** **Artículo 260.** El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá para los adolescentes que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por siete meses.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 261. Los patronos que empleen menores estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.	**Artículo 261.** Los patronos que empleen adolescentes estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.	***Facilidades de estudio*** **Artículo 261.** Los patronos y patronas que empleen adolescentes estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 262. Toda persona que emplee menores en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Instituto Nacional del Menor y a la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el menor reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.	**Artículo 262.** Toda persona que emplee adolescentes en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el adolescente reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.	***Empleo de adolescentes en servicios domésticos*** **Artículo 262.** Toda persona que emplee adolescentes en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción, dentro de los quince días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el adolescente reciba la educación debida y	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.	
Artículo 263. Todo menor que preste trabajo dependiente deberá estar provisto de una libreta que suministrará el Ministerio del ramo, en la cual se indicarán los siguientes datos: a) Nombres del menor y de sus padres o representante legal, número de su Cédula de Identidad y residencia; b) Horario de trabajo, naturaleza de su labor y salario; y c) Fecha de nacimiento.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	
Artículo 264. Los menores que laboran de manera independiente, tales como vendedores ambulantes, limpiabotas, pregoneros y otros, serán provistos por el Ministerio del ramo del trabajo de un carnet que, además de los requisitos establecidos en el artículo anterior, señale la escuela donde estudia y su respectivo horario de clases.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.**	
Artículo 265. Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate menores deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos: a) Nombres del menor; b) Fecha de nacimiento; c) Nombre de los padres o del representante legal; d) Residencia; e) Naturaleza de la labor; f) Horario de trabajo; g) Salario;	**Artículo 265.** Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate adolescentes deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos: a) Nombres de los adolescentes; b) Fecha de nacimiento; c) Nombre de los padres o del representante legal; d) Residencia; e) Naturaleza de la labor; f) Horario de trabajo; g) Salario; h) Certificado de aptitud; i) Grado de instrucción;	***Libro de registro de adolescentes*** **Artículo 265.** Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate adolescentes deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos: a) Nombres de los adolescentes; b) Fecha de nacimiento; c) Nombre de los padres o del representante legal; d) Residencia; e) Naturaleza de la labor; f) Horario de trabajo; g) Salario;	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
h) Certificado de aptitud; i) Grado de instrucción; j) Escuela a que asiste el menor; y k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.	j) Escuela a que asiste el adolescente, y k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.	h) Certificado de aptitud; i) Grado de instrucción; j) Escuela a que asiste el adolescente, y k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.	
Artículo 266. Las relaciones laborales de los menores sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.	**Artículo 266.** Las relaciones laborales de los adolescentes sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.	***Régimen aplicable*** **Artículo 266.** Las relaciones laborales de los adolescentes sometidos a formación profesional se regirán por lo establecido en esta Ley y su reglamento. Las disposiciones de esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Orgánica para Protección del Niño, Niña y Adolescente y en las previstas en la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista y cualquier otra Ley que regule la materia, las cuales serán aplicadas preferentemente en atención a los principios del interés superior y derecho prevalente.	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando la indicación de las disposiciones que rigen la materia de los aprendices.**
Artículo 267. Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.	**Artículo 267.** Se considerarán aprendices los adolescentes sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.	***Definición de Aprendices*** **Artículo 267.** Se considerarán aprendices los adolescentes sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 268. Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos	**Artículo 268.** Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar adolescentes como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su	***Duración de la relación de trabajo*** **Artículo 268.** Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar adolescentes como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.	terminación.	y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.	
Artículo 269. Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.	**Artículo 269.** Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.	**Artículo 269.** Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 270. Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.	**Artículo 270.** Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.	***Notificación del empleo de aprendices*** **Artículo 270.** Los patronos y patronas que empleen aprendices deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 271. Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.	**Artículo 271.** Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.	***Jornada. Inclusión del tiempo de aprendizaje*** **Artículo 271.** Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 272. Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Tutelar del Menor y en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.	**Artículo 272.** Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 266.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 273. La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de menores contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil.	**Artículo 273.** La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de los niños y adolescentes contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente o la autoridad civil.	***Régimen de orden público necesario*** **Artículo 273.** La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de los niños y adolescentes contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio con competencia en trabajo, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente o la autoridad civil.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Capítulo II **De los Trabajadores Domésticos**	**Capítulo II** **De los Trabajadores Domésticos**	**Capítulo II** **De los Trabajadores Domésticos y Trabajadoras Domésticas**	
Artículo 274. Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. **Parágrafo Único:** Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.	**Artículo 274.** Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. **Parágrafo Único:** Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.	***Definición de trabajador doméstico y trabajadora doméstica*** **Artículo 274.** Se entiende por trabajadores domésticos y trabajadoras domésticas los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. Si el trabajador o trabajadora contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono o patrona y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador o trabajadora de la empresa.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 275. Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, de acuerdo con los artículos 195 y 205.	**Artículo 275.** Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, de acuerdo con los artículos 195 y 205.	***Jornada*** **Artículo 275.** En caso que el trabajador doméstico o trabajadora doméstica, habite en la casa donde presta servicios, el patrono o patrona deberá otorgarle un descanso absoluto mínimo continuo de doce horas y gozarán, por lo menos, de un día de descanso cada semana; en caso que no habitare, estarán sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.	**Se recomienda aprobar con modificaciones, reduciendo la jornada del doméstico que habita en la casa y adecuando la del que no habita a la jornada ordinaria.**
Artículo 276. Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana.	**Artículo 276.** Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana.	**SUPRIMIR**	**Se recomienda suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
		Salario **Artículo X.** El trabajador doméstico o trabajadora doméstica devengará, por lo menos, el salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional. El patrono o patrona deberá entregarle recibos de pago.	**Se propone incluir el presente artículo a los efectos de garantizar el pago del salario mínimo.**
Artículo 277. Los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación, tendrán derecho a una vacación anual de quince (15) días continuos con pago de salario. La oportunidad de la vacación se fijará de mutuo acuerdo con el patrono.	**Artículo 277.** Los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación, tendrán derecho a una vacación anual de quince (15) días continuos con pago de salario. La oportunidad de la vacación se fijará de mutuo acuerdo con el patrono.	***Vacación anual remunerada*** **Artículo. 277.** Cumplido el año de servicio, el trabajador doméstico o trabajadora doméstica, disfrutará de un periodo de vacaciones remuneradas de quince días laborables. La oportunidad del disfrute podrá fijarla de común acuerdo con el patrono o patrona, pero este deberá efectuar el pago del salario correspondiente al inicio de ellas.	**Se propone aprobar con modificación regulando el régimen de las vacaciones.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 278. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes: a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario; b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario.	**Artículo 278.** Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes: a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario; b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario.	***Prima de navidad*** **Artículo 278.** Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes: a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario; b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 279. Cualquiera de las partes puede poner término a la relación de trabajo, pero dando a la otra un aviso con quince (15) días de anticipación o abonándole el equivalente a quince (15) días de sueldo. No obstante, el patrono puede hacer cesar sin aviso previo los servicios, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes.	**Artículo 279.** Cualquiera de las partes puede poner término a la relación de trabajo, pero dando a la otra un aviso con quince (15) días de anticipación o abonándole el equivalente a quince (15) días de sueldo. No obstante, el patrono puede hacer cesar sin aviso previo los servicios, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes.	***Preaviso e indemnización sustitutiva*** **Artículo 279.** En caso que el trabajador doméstico o trabajadora doméstica de por terminada la relación de trabajo, deberá participárselo a su patrono o patrona con quince días de anticipación a la fecha de su retiro; si el retiro voluntario se efectuare por causa justificada debido a hechos o actuaciones originados por el patrono, patrona o alguno de sus familiares, no estará obligado a laborar el preaviso indicado, entendiéndose como causa justificada, cualquier acto, injuria o falta que ofenda al trabajador o trabajadora; maltrato físico o verbal; desmejora del salario o de sus condiciones de trabajo y cualquier vía de hecho que justifique el retiro. En caso que el patrono o patrona decida dar por terminada la relación de trabajo sin que exista alguna causa que lo justifique, deberá pagarle al trabajador o trabajadora quince días de salario por años de servicio, como indemnización. No obstante, el patrono o patrona puede hacer cesar, sin aviso previo los servicios, pagándole al	**Se propone aprobar con modificaciones ampliando el sentido de la norma.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		trabajador o trabajadora solo los días servidos, únicamente en los casos de abandono; falta de probidad, honradez o moralidad; falta de respeto o maltrato a las personas de la casa o sus familiares y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes. En caso que el patrono o patrona, o sus familiares, o el trabajador doméstico o trabajadora doméstica padeciera o se contagie de alguna enfermedad que involucre un peligro serio para la salud o la vida de alguno de éstos, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo, entendiendo esta causal como justificada para la culminación de la relación de trabajo. En este supuesto, el patrono o patrona deberá prestar el auxilio y el socorro atendiendo al principio de la solidaridad.	
Artículo 280. Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El patrono tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida. **Parágrafo Único:** Las enfermedades contagiosas a que se refiere este artículo son las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa.	**Artículo 280.** Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El patrono tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida. **Parágrafo Único:** Las enfermedades contagiosas a que se refiere este artículo son las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa.	**SUPRIMIR**	**Se recomienda suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 281. En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido	**Artículo 281.** En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o	***Indemnización por extinción de la relación de***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado. En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores. A los efectos del pago de la indemnización prevista en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.	retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado. En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores. A los efectos del pago de la indemnización prevista en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.	***trabajo*** **Artículo 281.** En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado. En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.	**Se propone aprobar con modificaciones suprimiendo el último aparte, por no ser procedente a la presente fecha.**
Capitulo III Del Trabajo de los Conserjes	**Capitulo III Del Trabajo de los Conserjes**		
Artículo 282. Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, al aseo y el mantenimiento del mismo, estarán bajo la protección de esta Ley, salvo lo dispuesto en el Capítulo III del Título III, pero se les aplicará lo previsto en el aparte final del artículo 183.	**Artículo 282.** Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, al aseo y el mantenimiento del mismo, estarán bajo la protección de esta Ley, salvo lo dispuesto en el Capítulo III del Título III, pero se les aplicará lo previsto en el aparte final del artículo 183.	***Definición de conserje*** **Artículo 282.** Se entiende por conserjes los trabajadores o trabajadoras que tienen a su cargo la custodia, atención, aseo y mantenimiento de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares, aún cuando no habite en él.	**Se propone aprobar con modificaciones aclarando el sentido de la norma.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 283. No se considerarán conserjes los trabajadores que proporcionen únicamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, ni quienes realicen labores de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes.	**Artículo 283.** No se considerarán conserjes los trabajadores que proporcionen únicamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, ni quienes realicen labores de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes.	***Exclusiones*** **Artículo 283.** No se considerarán conserjes los trabajadores y trabajadoras que proporcionen únicamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, ni quienes realicen labores de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 284. El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerará trabajador de conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.	**Artículo 284.** El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerará trabajador de conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.	***Ayudante del conserje*** **Artículo 284.** El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerará trabajador de conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 285. El conserje deberá tener normalmente un reposo mínimo de nueve (9) horas consecutivas a partir de las diez (10:00) de la noche.	**Artículo 285.** El conserje deberá tener normalmente un reposo mínimo de nueve (9) horas consecutivas a partir de las diez (10:00) de la noche.	***Jornada*** **Artículo 285.** El conserje estará sometido a la jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley.	**Se propone aprobar con modificaciones, ajustando la jornada del conserje a la jornada ordinaria.**
Artículo 286. Para garantizar el goce de las vacaciones, las labores del conserje deberán ser desempeñadas durante las mismas, por un suplente que será remunerado por el patrono.	**Artículo 286.** Para garantizar el goce de las vacaciones, las labores del conserje deberán ser desempeñadas durante las mismas, por un suplente que será remunerado por el patrono.	***Suplencia durante el período vacacional*** **Artículo 286.** Para garantizar el goce de las vacaciones, las labores del conserje deberán ser desempeñadas durante las mismas, por un suplente que será remunerado por el patrono o patrona.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 287. El patrono deberá proveer al conserje de los implementos y útiles indispensables para el desempeño de sus labores.	**Artículo 287.** El patrono deberá proveer al conserje de los implementos y útiles indispensables para el desempeño de sus labores.	***Provisión de implementos y útiles*** **Artículo 287.** El patrono o patrona deberá proveer al conserje de los implementos y útiles indispensables para el desempeño de sus labores.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 288. Cuando el patrono proporcione al conserje habitación en el inmueble donde preste sus servicios, aquélla deberá reunir las	**Artículo 288.** Cuando el patrono proporcione al conserje habitación en el inmueble donde preste sus servicios, aquélla deberá reunir las condiciones	***Habitación*** **Artículo 288.** Cuando el patrono o patrona proporcione al conserje habitación en el inmueble	

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
condiciones higiénicas de habitabilidad indispensables. El valor estimado de lo que correspondería al canon de arrendamiento se computará como parte del salario. Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, el Inspector del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia, la fijará prudencialmente. A la terminación de la relación de trabajo, el conserje deberá entregar la habitación en las mismas condiciones en que la recibió.	higiénicas de habitabilidad indispensables. El valor estimado de lo que correspondería al canon de arrendamiento se computará como parte del salario. Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, el Inspector del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia, la fijará prudencialmente. A la terminación de la relación de trabajo, el conserje deberá entregar la habitación en las mismas condiciones en que la recibió.	donde preste sus servicios, aquélla deberá reunir las condiciones higiénicas de habitabilidad indispensables. El valor estimado de lo que correspondería al canon de arrendamiento se computará como parte del salario. Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, el Inspector o Inspectora del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia, la fijará prudencialmente. A la terminación de la relación de trabajo, el conserje deberá entregar la habitación en las mismas condiciones en que la recibió.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 289. En los edificios de apartamentos destinados a viviendas multifamiliares y/u oficinas deberá construirse obligatoriamente una vivienda para el conserje, de acuerdo a las normas de higiene y seguridad pertinentes. En tales edificios no podrá alterarse el destino originario de la vivienda en perjuicio del trabajador.	**Artículo 289.** En los edificios de apartamentos destinados a viviendas multifamiliares y/u oficinas deberá construirse obligatoriamente una vivienda para el conserje, de acuerdo a las normas de higiene y seguridad pertinentes. En tales edificios no podrá alterarse el destino originario de la vivienda en perjuicio del trabajador.	***Deber de provisión de vivienda*** **Artículo 289.** En los edificios de apartamentos destinados a viviendas multifamiliares y/u oficinas deberá construirse obligatoriamente una vivienda para el conserje, de acuerdo a las normas de higiene y seguridad pertinentes. En tales edificios no podrá alterarse el destino originario de la vivienda en perjuicio del trabajador o trabajadora.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 290. El conserje deberá ser provisto por el patrono de una libreta expedida por el Inspector del Trabajo que contendrá los datos siguientes: a) Nombre, nacionalidad, estado civil y número de la Cédula de Identidad del conserje; b) Nombre y demás datos de identificación del administrador y del propietario del inmueble y su dirección; c) Ubicación del inmueble; d) Fecha de ingreso al trabajo y salario	**Artículo 290.** El conserje deberá ser provisto por el patrono de una libreta expedida por el Inspector del Trabajo que contendrá los datos siguientes: a) Nombre, nacionalidad, estado civil y número de la Cédula de Identidad del conserje; b) Nombre y demás datos de identificación del administrador y del propietario del inmueble y su dirección; c) Ubicación del inmueble; d) Fecha de ingreso al trabajo y salario devengado, con indicación de si se concede habitación; e) Señalamiento de los días de descanso semanal;	**SUPRIMIR**	**Se recomienda suprimir el presente artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
devengado, con indicación de si se concede habitación; e) Señalamiento de los días de descanso semanal; f) Modalidades de trabajo convenidas; y g) Firma del patrono y del conserje. Dicha libreta será de carácter personal y en ella se anotarán también los períodos de vacaciones disfrutados.	f) Modalidades de trabajo convenidas; y g) Firma del patrono y del conserje. Dicha libreta será de carácter personal y en ella se anotarán también los períodos de vacaciones disfrutados.		
Capítulo IV De los Trabajadores a Domicilio	**Capítulo IV De los Trabajadores a Domicilio**	**Capítulo IV De los Trabajadores a Domicilio**	
Artículo 291. Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.	**Artículo 291.** Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.	***Definición de trabajador o trabajadora a domicilio*** **Artículo 291.** Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales y instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 292. A los efectos del artículo anterior, se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, de afinidad o de adopción, que conviva con él y se encuentre a su cargo.	**Artículo 292.** A los efectos del artículo anterior, se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, de afinidad o de adopción, que conviva con él y se encuentre a su cargo.	***Miembros de la familia*** **Artículo 292.** A los efectos del artículo anterior, se entenderá por miembros de la familia del trabajador o trabajadora a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, de afinidad o de adopción, que conviva con él y se encuentre a su cargo.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 293. Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o	**Artículo 293.** Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o	***Trabajo a domicilio*** **Artículo 293.** Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono y la otra trabajador a domicilio.	confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono y la otra trabajador a domicilio.	materiales a fin de que ésta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono y la otra trabajador a domicilio.	
Artículo 294. A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.	**Artículo 294.** A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.	***Exclusión del régimen de jornada*** **Artículo 294.** A los trabajadores y trabajadoras a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 295. El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del patrono.	**Artículo 295.** El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del patrono.	***Regla del salario*** **Artículo 295.** El salario de los trabajadores y trabajadoras a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en el local del patrono o patrona.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 296. En los casos en que el patrono utilice solamente trabajadores a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.	**Artículo 296.** En los casos en que el patrono utilice solamente trabajadores a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.	***Fijación del salario*** **Artículo 296.** En los casos en los que el patrono o patrona utilice únicamente trabajadores y trabajadoras a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad, que en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional.	**Se propone aprobar con modificaciones, estableciendo que el salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al mínimo.**
Artículo 297. Todo patrono que contrate trabajadores a domicilio deberá llevar un libro de registro, con indicación de los siguientes datos: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección de la habitación	**Artículo 297.** Todo patrono que contrate trabajadores a domicilio deberá llevar un libro de registro, con indicación de los siguientes datos: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección de la habitación o local donde ejecute el trabajo;	***Registro de trabajadores y trabajadoras a domicilio*** **Artículo 297.** Todo patrono que contrate trabajadores a domicilio deberá llevar un libro de registro, con indicación de los siguientes datos: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
o local donde ejecute el trabajo; b) Naturaleza de la labor que realiza; c) Fecha de comienzo de su contrato; d) Forma, monto y fecha del pago del salario; e) Días y horas para entrega y recepción del trabajo; y f) Familiares del trabajador que colaboran con él.	b) Naturaleza de la labor que realiza; c) Fecha de comienzo de su contrato; d) Forma, monto y fecha del pago del salario; e) Días y horas para entrega y recepción del trabajo; y f) Familiares del trabajador que colaboran con él.	del trabajador y dirección de la habitación o local donde ejecute el trabajo; b) Naturaleza de la labor que realiza; c) Fecha de comienzo de su contrato; d) Forma, monto y fecha del pago del salario; e) Días y horas para entrega y recepción del trabajo; y f) Familiares del trabajador que colaboran con él.	
Artículo 298. Los patronos que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de Patronos de Trabajadores a Domicilio", que se llevará en cada Inspectoría del Trabajo. En este registro se hará constar el nombre y dirección del patrono, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del Trabajo.	**Artículo 298.** Los patronos que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de Patronos de Trabajadores a Domicilio", que se llevará en cada Inspectoría del Trabajo. En este registro se hará constar el nombre y dirección del patrono, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del Trabajo.	***Registro de patronos o patronas a domicilio*** **Artículo 298.** Los patronos que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de Patronos de Trabajadores a Domicilio", que se llevará en cada Inspectoría del Trabajo. En este registro se hará constar el nombre y dirección del patrono, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del Trabajo.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 299. Todo trabajador a domicilio deberá estar provisto de una libreta que le suministrará gratuitamente su patrono, sellada y firmada por el Inspector del Trabajo y la cual contendrá los siguientes datos: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección donde presta servicio; b) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo; y c) Forma, monto y fecha del pago del salario. La falta de la libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.	**Artículo 299.** Todo trabajador a domicilio deberá estar provisto de una libreta que le suministrará gratuitamente su patrono, sellada y firmada por el Inspector del Trabajo y la cual contendrá los siguientes datos: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección donde presta servicio; b) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo; y c) Forma, monto y fecha del pago del salario. La falta de la libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 300. Los patronos de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciban el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.	**Artículo 300.** Los patronos de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciban el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.	***Anuncio de tarifas de salario*** **Artículo 300.** Los patronos de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciban el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 301. El Ministerio del ramo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores, podrá, por Resoluciones especiales, previas las investigaciones del caso, adoptar las medidas que estime convenientes. Podrá también, cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico, dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes.	**Artículo 301.** El Ministerio del ramo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores, podrá, por Resoluciones especiales, previas las investigaciones del caso, adoptar las medidas que estime convenientes. Podrá también, cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico, dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes.	***Reglamento de Resoluciones especiales*** **Artículo 301.** El Ministerio con competencia en trabajo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores y trabajadoras, podrá, por Resoluciones especiales, previas las investigaciones del caso, adoptar las medidas que estime convenientes. Podrá también, cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico, dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Capítulo V **Del Trabajo de los Deportistas Profesionales**	**Capítulo V** **Del Trabajo de los Deportistas Profesionales**	**Capítulo V** **Del Trabajo de los Deportistas Profesionales**	
Artículo 302. Los deportistas que actúen con carácter profesional, mediante una remuneración y bajo la dependencia de otra persona, empresa o entidad deportiva se considerarán trabajadores. Igualmente serán considerados deportistas los directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.	**Artículo 302.** Los deportistas que actúen con carácter profesional, mediante una remuneración y bajo la dependencia de otra persona, empresa o entidad deportiva se considerarán trabajadores. Igualmente serán considerados deportistas los directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.	***Definición de trabajador y trabajadora deportista*** **Artículo 302.** Los deportistas que actúen con carácter profesional mediante la remuneración y bajo dependencia de otra persona, empresa o entidad deportiva son trabajadores a los efectos de esta Ley. Igualmente serán considerados como deportistas quienes actúen como directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos cuando	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando la definición.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		preste sus servicios en las mismas condiciones señaladas.	
Artículo 303. En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.	**Artículo 303.** En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.	***Contrato de trabajo escrito*** **Artículo 303.** En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.	**Se propone aprobar con modificaciones, estableciendo la jornada de trabajo.**
Artículo 304. Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el patrono, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio. El Ministerio del ramo, por Resolución especial, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejercerá este derecho.	**Artículo 304.** Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el patrono, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio. El Ministerio del ramo, por Resolución especial, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejercerá este derecho.	***Seciones, traslados o transferencias*** **Artículo 304.** Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficio económico para el patrono el trabajador tendrán derecho a una participación equivalente de una cantidad no menor del veinticinco por ciento del beneficio.	**Se propone aprobar con modificaciones, simplificando la norma.**
Artículo 305. La relación de trabajo de los deportistas profesionales pueden ser por tiempo determinado para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.	**Artículo 305.** La relación de trabajo de los deportistas profesionales pueden ser por tiempo determinado para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.	***Presunción de la relación a tiempo indeterminado*** **Artículo 305.** La relación de trabajo de los deportistas profesionales pueden ser por tiempo determinado para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 306. La jornada de trabajo de los deportistas profesionales estará sujeta a las modalidades y características de la respectiva	**Artículo 306.** La jornada de trabajo de los deportistas profesionales estará sujeta a las modalidades y características de la respectiva	***Jornada de los trabajadores y trabajadoras deportistas*** **Artículo 306.** La jornada de trabajo de los	**Se propone mantener el texto**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada, la cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono establecerá compensaciones especiales.	actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada, la cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono establecerá compensaciones especiales.	deportistas profesionales estará sujeta a las modalidades y características de la respectiva actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada, la cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas semanales. En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono establecerá compensaciones especiales.	**contenido en la Ley vigente.**
Artículo 307. Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal en día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.	**Artículo 307.** Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal en día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.	***Descanso semanal*** **Artículo 307.** Cuando los deportistas profesionales en razón de sus labores no disfruten del descanso del día domingo, la empresa o entidad deportiva deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. Por la naturaleza de la labor que desarrollan los deportistas no se aplicarán, las disposiciones de esta Ley sobre horas extraordinarias, trabajo Cuando por necesidad de sus labores, los trabajadores deportistas tengan que ausentarse fuera de su sede, la empresa correrá con todos los gastos de traslados, manutención y hotel en condiciones dignas y decorosas.	**Se propone aprobar con modificaciones, subsumiéndolo con el artículo 308.**
Artículo 308. A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte.	**Artículo 308.** A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 309. Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del	**Artículo 309.** Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del patrono.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
patrono.			
Artículo 310. Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela.	**Artículo 310.** Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela.	**Concurrencia de normas** **Artículo 310.** Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 311. El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos, partidos o funciones, o para una o varias temporadas.	**Artículo 311.** El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos, partidos o funciones, o para una o varias temporadas.	**Estipulación del salario** **Artículo 311.** El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo para unos o varios eventos, partidos o de funciones, para una o varias temporadas.	**Se propone aprobar con modificaciones el presente artículo, simplificando el sentido de la norma.**
Artículo 312. Los deportistas profesionales podrán oponerse a su transferencia a otra empresa, equipo o club, cuando exista causa que justifique su oposición.	**Artículo 312.** Los deportistas profesionales podrán oponerse a su transferencia a otra empresa, equipo o club, cuando exista causa que justifique su oposición.	**Oposición a transferencia** **Artículo 312.** Los deportistas profesionales podrán oponerse a su transferencia a otra empresa, equipo o club, cuando exista causa que justifique su oposición.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 313. No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores.	**Artículo 313.** No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores.	**Exclusiones al principio de igualdad** **Artículo 313.** No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 314. Queda prohibido a los trabajadores deportistas todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos o partidos, a sus compañeros de trabajo o a los jugadores contrarios.	**Artículo 314.** Queda prohibido a los trabajadores deportistas todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos o partidos, a sus compañeros de trabajo o a los jugadores contrarios.	**Vías de hecho** **Artículo 314.** Forma parte de las obligaciones laborales a los trabajadores y trabajadoras deportistas todo maltrato de palabra u obra a los jueces o árbitros de los eventos o partidos, a sus compañeros de trabajo o a los jugadores de equipos contrarios.	**Se propone aprobar con modificaciones, estableciendo lo previsto como una obligación.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Capítulo VI De los Trabajadores Rurales	**Capítulo VI De los Trabajadores Rurales**	**Capítulo VI De los Trabajadores y Trabajadoras Rurales**	
Artículo 315. Se entiende por trabajador rural el que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario.	**Artículo 315.** Se entiende por trabajador rural el que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario.	***Definición de trabajador y trabajadora rural*** **Artículo 315.** Se entiende por trabajador o trabajadora rural el que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador o trabajadora rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 316. Los trabajadores rurales pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales. Se entiende por: a) Trabajadores permanentes, aquellos que en virtud de su contrato expreso o tácito, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, están obligados a prestar sus servicios en el fundo por un período continuo no menor de seis (6) meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan para un solo patrono; b) Trabajadores temporeros, aquellos que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia del fundo, u otra actividad semejante; y c) Trabajadores ocasionales, aquellos que sólo prestan sus servicios accidentalmente en el fundo en determinadas épocas del año y no están comprendidos en ninguna de las	**Artículo 316.** Los trabajadores rurales pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales. Se entiende por: a) Trabajadores permanentes, aquellos que en virtud de su contrato expreso o tácito, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, están obligados a prestar sus servicios en el fundo por un período continuo no menor de seis (6) meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan para un solo patrono; b) Trabajadores temporeros, aquellos que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia del fundo, u otra actividad semejante; y c) Trabajadores ocasionales, aquellos que sólo prestan sus servicios accidentalmente en el fundo en determinadas épocas del año y no están comprendidos en ninguna de las anteriores categorías.	***Modalidades*** **Artículo 316.** Los trabajadores y trabajadoras rurales pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales. Se entiende por: a) Trabajadores y trabajadoras permanentes, aquellos que en virtud de su contrato expreso o tácito, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, están obligados a prestar sus servicios en el fundo por un período continuo no menor de seis meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan para un solo patrono; b) Trabajadores y trabajadoras temporeros, aquellos que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia del fundo, u otra actividad semejante; y c) Trabajadores y trabajadoras ocasionales, aquellos que sólo prestan sus servicios accidentalmente en el fundo en determinadas épocas del año y no están comprendidos en	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
anteriores categorías.		ninguna de las anteriores categorías.	
Artículo 317. El ochenta por ciento (80%) por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal,	**Artículo 317.** El ochenta por ciento (80%) por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.	***Contratación por razones de nacionalidad*** **Artículo 317.** El ochenta por ciento por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
por el tiempo que se determine.			
Artículo 318. El patrono que utilice en su fundo más de veinte (20) trabajadores permanentes estará obligado a llevar una libreta o libro en el que se determine el salario que se paga a cada trabajador y se especifiquen claramente las deudas que los trabajadores contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores hagan a sus cuentas respectivas. El Inspector del Trabajo podrá revisarlo cuando lo juzgue conveniente.	**Artículo 318.** El patrono que utilice en su fundo más de veinte (20) trabajadores permanentes estará obligado a llevar una libreta o libro en el que se determine el salario que se paga a cada trabajador y se especifiquen claramente las deudas que los trabajadores contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores hagan a sus cuentas respectivas. El Inspector del Trabajo podrá revisarlo cuando lo juzgue conveniente.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el contenido del presente artículo por considerarlo una norma destinada a desmejorar el salario del trabajador.**
Artículo 319. Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores rurales, el patrono perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.	**Artículo 319.** Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores rurales, el patrono perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.	***Arreglo de cuentas*** **Artículo 319.** Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores y trabajadoras rurales, el patrono o patrona perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 320. Cuando los trabajadores rurales tuvieren parcela cultivada a sus expensas y se pidiere su desalojo, el patrono deberá pagar al trabajador el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubieren sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aun cuando haya sido despedido por causa justificada.	**Artículo 320.** Cuando los trabajadores rurales tuvieren parcela cultivada a sus expensas y se pidiere su desalojo, el patrono deberá pagar al trabajador el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubieren sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aun cuando haya sido despedido por causa justificada.	***Indemnización por desalojo*** **Artículo 320.** Cuando los trabajadores y trabajadoras rurales tuvieren parcela cultivada a sus expensas y se pidiere su desalojo, el patrono deberá pagar al trabajador o trabajadora el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubieren sido hechos a expensas del trabajador o trabajadora, cuando termine la relación de trabajo, aun cuando haya sido despedido por causa justificada.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 321. Si el trabajador ha ocasionado perjuicios materiales al patrono, éste puede retener los frutos o el valor de las mejoras hasta el monto del daño sufrido. El funcionario del Trabajo de la jurisdicción	**Artículo 321.** Si el trabajador ha ocasionado perjuicios materiales al patrono, éste puede retener los frutos o el valor de las mejoras hasta el monto del daño sufrido. El funcionario del Trabajo de la jurisdicción donde esté ubicado el fundo resolverá	***Retención de frutos*** **Artículo 321.** Si el trabajador o trabajadora ha ocasionado perjuicios materiales al patrono, éste puede retener los frutos o el valor de las mejoras	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
donde esté ubicado el fundo resolverá administrativamente en los casos en que las partes no logren ponerse de acuerdo.	administrativamente en los casos en que las partes no logren ponerse de acuerdo.	hasta el monto del daño sufrido. El funcionario o funcionaria del Trabajo de la jurisdicción donde esté ubicado el fundo resolverá administrativamente en los casos en que las partes no logren ponerse de acuerdo.	
Artículo 322. Durante los días feriados, el trabajador rural estará obligado a realizar aquellas labores que por su urgencia o por las peculiaridades de la explotación no sean susceptibles de aplazamiento.	**Artículo 322.** Durante los días feriados, el trabajador rural estará obligado a realizar aquellas labores que por su urgencia o por las peculiaridades de la explotación no sean susceptibles de aplazamiento.	***Trabajos no susceptibles de interrupción*** **Artículo 322.** Durante los días feriados, el trabajador o trabajadora rural estará obligado a realizar aquellas labores que por su urgencia o por las peculiaridades de la explotación no sean susceptibles de aplazamiento.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 323. Los trabajadores rurales permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas, siempre que en el año hubieren prestado servicios durante no menos de las dos terceras (2/3) partes de los días hábiles, salvo en caso de enfermedad o permisos autorizados por el patrono o su representante.	**Artículo 323.** Los trabajadores rurales permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas, siempre que en el año hubieren prestado servicios durante no menos de las dos terceras (2/3) partes de los días hábiles, salvo en caso de enfermedad o permisos autorizados por el patrono o su representante.	***Vacaciones*** **Artículo 323.** Los trabajadores y trabajadoras rurales permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas; los trabajadores y trabajadoras rurales temporeros y ocasionales las disfrutarán siempre que en el año hubieren prestado servicios durante no menos de las dos terceras partes de los días hábiles, salvo en caso de enfermedad o permisos autorizados por el patrono o patrona o su representante.	**Se propone aprobar con modificaciones, regulando el régimen vacacional.**
Artículo 324. Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo desearen y no resultare perjudicial para la actividad que tengan a su cargo.	**Artículo 324.** Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo desearen y no resultare perjudicial para la actividad que tengan a su cargo.	***Vacaciones familiares*** **Artículo 324.** Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo desearen y no resultare perjudicial para la actividad que tengan a su cargo.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 325. La duración del trabajo ordinario en la agricultura y en la cría no	**Artículo 325.** La duración del trabajo ordinario en la agricultura y en la cría no excederá de ocho (8)	***Jornada de los trabajadores y trabajadoras rurales***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta y ocho (48) horas por semana. Sin embargo, cuando la naturaleza de la labor así lo exija, la jornada de trabajo podrá elevarse por el tiempo que duren las circunstancias que motivan esa elevación, sin exceder de sesenta (60) horas semanales. En estos casos el patrono, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motivaron la elevación de la jornada. El trabajador que desempeñe un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia y el que cumpla funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, podrá permanecer hasta un máximo de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrá derecho dentro de ellas a un descanso mínimo de una (1) hora.	horas por día ni de cuarenta y ocho (48) horas por semana. Sin embargo, cuando la naturaleza de la labor así lo exija, la jornada de trabajo podrá elevarse por el tiempo que duren las circunstancias que motivan esa elevación, sin exceder de sesenta (60) horas semanales. En estos casos el patrono, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motivaron la elevación de la jornada. El trabajador que desempeñe un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia y el que cumpla funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, podrá permanecer hasta un máximo de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrá derecho dentro de ellas a un descanso mínimo de una (1) hora.	**Artículo 325.** La jornada de trabajo ordinario en la cultura y la cría no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro semanales. Sin embargo, cuando la naturaleza de la labor así lo exija, la jornada de trabajo podrá elevarse por el tiempo que duren las circunstancias que motivan esa elevación, sin exceder de las sesenta horas semanales, en este caso el patrono o patrona deberá pagar lo correspondiente por trabajo extraordinario, conforme a lo previsto en la presente Ley y debiendo comprobar ante la Inspectoría del Trabajo, las causas que motivaron la elevación de la jornada. El trabajador o trabajadora que desempeñe labores de vigilancia, de dirección, el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia y el que cumpla funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada de trabajo, podrá permanecer hasta un máximo de diez horas diarias en su trabajo, teniendo derecho a un descanso mínimo de una hora, al pago correspondiente por trabajo extraordinario y al día de descanso semanal obligatorio.	**Se propone aprobar con modificaciones, aclarando el tiempo de duración de la jornada.**
Artículo 326. Para el trabajo rural se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las cuatro de la mañana (4:00 a.m.).	**Artículo 326.** Para el trabajo rural se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las cuatro de la mañana (4:00 a.m.).	***Jornada nocturna*** **Artículo 326.** Para el trabajo rural se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde y las cuatro de la mañana.	
Capítulo VII **Del Trabajo en el Transporte**	**Capítulo VII** **Del Trabajo en el Transporte**		El presente capítulo tiene por objeto, garantizar a los trabajadores



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Sección Primera Del Trabajo en el Transporte Terrestre	**Sección Primera Del Trabajo en el Transporte Terrestre**	**Capítulo VII Del Trabajo en el Transporte Sección Primera Del Trabajo en el Transporte Terrestre**	y trabajadoras que prestan su servicio en la actividad de transporte bien sea terrestre, marítimo o aéreo, condiciones laborales que le permitan garantizar formas de prestación de servicio que si bien es cierto constituyen una especialidad, no afecten los derechos que les corresponden así como también la protección de esta Ley, adecuando esa actividad personal a las disposiciones establecidas en la presente Legislación con las modalidades previstas en este Capítulo.
Artículo 327. El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, se regirá por las disposiciones de esta Sección además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen.	**Artículo 327.** El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, se regirá por las disposiciones de esta Sección además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen.	***Ámbito*** **Artículo 327.** Las disposiciones de esta Sección se aplican a las labores de los conductores y conductoras y demás trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en vehículos de transporte urbano, interurbano, de carácter público o privado, de pasajeros, de carga o mixtos, quienes se regirán por las disposiciones previstas en esta Ley, su Reglamento, así como la de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.	**Se propone aprobar con modificaciones, con el objeto de ampliar el contenido de la norma.**
Artículo 328. La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.	**Artículo 328.** La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.	***Jornada de trabajo*** **Artículo 328.** En el transporte terrestre la jornada de trabajo se aplican preferentemente mediante la convención colectiva o por resoluciones conjuntas del Ministerio con competencia en trabajo y del Ministerio con competencia en transporte, pero no	**Se propone aprobar con modificaciones, con el objeto de establecer de manera expresa que los límites máximos de la**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		serán mayores que los límites máximos previstos en esta Ley para la jornada diurna semanal.	**jornada serán los previstos en la presente Ley.**
Artículo 329. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, siempre que dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad. **Parágrafo Primero:** Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce. **Parágrafo Segundo:** En el transporte extraurbano, el patrono deberá pagarle al trabajador los gastos de comida y alojamiento que deba realizar. El trabajador tendrá derecho a que se le pague el salario en caso de interrupción del servicio, cuando la causa de ella no le sea imputable.	**Artículo 329.** El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, siempre que dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad. **Parágrafo Primero:** Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce. **Parágrafo Segundo:** En el transporte extraurbano, el patrono deberá pagarle al trabajador los gastos de comida y alojamiento que deba realizar. El trabajador tendrá derecho a que se le pague el salario en caso de interrupción del servicio, cuando la causa de ella no le sea imputable.	***Estipulación del salario*** **Artículo 329.** El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete siempre que dichas estipulaciones no violen el límite máximo de la jornada o infrinja normas de seguridad. Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce. ***Pago del viático*** En la prestación de servicio extra urbano el patrono o patrona deberá pagar al trabajador o la trabajadora el gasto de comida y alojamiento que deba realizar, inclusive los casos que por necesidades del servicio el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia.	**Se propone aprobar con modificaciones, simplificando su redacción y subsumiendo su contenido con el artículo 330.**
Artículo 330. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia, el patrono deberá pagarle los gastos de comida y alojamiento.	**Artículo 330.** Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia, el patrono deberá pagarle los gastos de comida y alojamiento.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 331. Los patronos y los trabajadores del transporte terrestre deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad. El trabajador no podrá ser obligado a operar	**Artículo 331.** Los patronos y los trabajadores del transporte terrestre deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad. El trabajador no podrá ser obligado a operar el	***Cumplimiento de normas de tránsito*** **Artículo 331.** Los patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras del transporte terrestre deberán cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y	**Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo la**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
el vehículo si éste no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores.	vehículo si éste no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores.	seguridad. En ningún caso el trabajador o la trabajadora podrá ser obligado a operar el vehículo sin que este reúna las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, usuarias, del público en general y de los propios trabajadores y trabajadoras. En el transporte terrestre de pasajeros y pasajeras extra urbanos y cuya duración exceda de seis horas diarias, el conductor o conductora deberá ser acompañado por un conductor o conductora de relevo para garantizar y evitar exceso de fatiga que pueda poner en peligro el desarrollo de la actividad.	**figura del conductor de relevo.**
Artículo 332. Se prohíbe a los trabajadores: a) La ingestión de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios; y b) Usar drogas dentro y fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio.	**Artículo 332.** Se prohíbe a los trabajadores: a) La ingestión de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios; y b) Usar drogas dentro y fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio.	***Prohibiciones*** **Artículo 322. Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras** a) La ingesta de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y veinticuatro horas antes. b) Usar drogas u otras sustancias psicotrópicas dentro y fuera de sus tareas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingesta no afecta su capacidad de servicio. c) El transporte de enseres, o cargas que pongan en peligro su vida, la de los usuarios, usuarias o de terceros. d) Exceder los límites de velocidad permitidos por la Ley de Transporte y Tránsito Terrestre.	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando los márgenes de las prohibiciones con el objeto de proteger la seguridad del conductor y de los usuarios.**
Sección Segunda Del Trabajo en la Navegación	**Sección Segunda Del Trabajo en la Navegación Marítima,**	**Sección Segunda Del Trabajo en la Navegación Marítima,**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Marítima, Fluvial y Lacustre	**Fluvial y Lacustre**	**Fluvial y Lacustre**	
Artículo 333. El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes. Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.	**Artículo 333.** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes. Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.	***Ámbito de aplicación*** **Artículo 333.** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen. El patrono o patrona deberá inscribirlos en el rol de tripulantes. Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación. Se prohíbe el trabajo de los adolescentes menores de dieciocho años en buques o cualquier otro tipo de nave o embarcación marítima, lacustre o fluvial.	**Se propone aprobar con modificaciones, subsumiendo el contenido con lo establecido en el artículo 334.**
Artículo 334. Los menores de edad no podrán prestar servicio en un buque.	**Artículo 334.** Los menores de edad no podrán prestar servicio en un buque.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 335. A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador en el rol de	**Artículo 335.** A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento	***Contrato de enganche*** **Artículo 335.** A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador en el rol de	**Se propone aprobar con modificaciones, simplificando la redacción de la norma.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes: a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización a tanto la pieza o tonelada; b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo; y c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios. **Parágrafo Primero:** Los contratos de enganche que deban vencerse en los ocho (8) días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán con setenta y dos (72) horas de anticipación a la salida del buque. **Parágrafo Segundo:** El cambio de nacionalidad de un buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de	de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes: a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización a tanto la pieza o tonelada; b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo; y c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios. **Parágrafo Primero:** Los contratos de enganche que deban vencerse en los ocho (8) días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán con setenta y dos (72) horas de anticipación a la salida del buque. **Parágrafo Segundo:** El cambio de nacionalidad de un buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de enganche por parte del trabajador. **Parágrafo Tercero:** Los tripulantes enganchados estarán obligados por la disciplina de a bordo. **Parágrafo Cuarto:** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley, especificará las menciones	tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes: a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización a tanto la pieza o tonelada; b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo; y c)En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios. Los contratos de enganche deberán vencerse en los 8 días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrá ser recibido por los tripulantes que tengan interés sin pago de indemnización dando aviso al Capitán con setenta y dos horas de anticipación de la salida del buque. El cambio de nacionalidad del buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de enganche por parte del trabajador o la trabajadora. Los tripulantes enganchados estarán obligados por la disciplina de abordo. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley especificará las menciones que deberá contener el contrato de	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
enganche por parte del trabajador. **Parágrafo Tercero:** Los tripulantes enganchados estarán obligados por la disciplina de a bordo. **Parágrafo Cuarto:** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley, especificará las menciones que deberá contener el contrato de enganche.	que deberá contener el contrato de enganche.	enganche	
Artículo 336. La relación de trabajo por viaje abarcará el tiempo comprendido desde el enganche del trabajador hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó. En caso de que el trabajador hubiere sido contratado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce.	**Artículo 336.** La relación de trabajo por viaje abarcará el tiempo comprendido desde el enganche del trabajador hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó. En caso de que el trabajador hubiere sido contratado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce.	***Contrato por viaje*** **Artículo 336.** El enganche por viaje abarcará el tiempo comprendido desde el enganche del trabajador o trabajadora hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador o la trabajadora, se tendrá preestablecido el del lugar donde se efectúa el enganche. El enganche por viaje si este sufriera retardo o prolongación en su duración, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional del salario. En ningún caso por disminución se podrá rebajar el salario si el tiempo de viaje se reduce.	**Se propone aprobar con modificaciones, otorgándole carácter imperativo a la norma establecida.**
Artículo 337. Los salarios y demás créditos de los trabajadores a causa de la relación de trabajo gozarán de privilegio sobre el buque y se pagarán independientemente de cualquier otro privilegio.	**Artículo 337.** Los salarios y demás créditos de los trabajadores a causa de la relación de trabajo gozarán de privilegio sobre el buque y se pagarán independientemente de cualquier otro privilegio.	***Protección de los salarios*** **Artículo 337.** Los salarios y demás créditos de los trabajadores o trabajadoras a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre el buque y se pagará independientemente de cualquier otro privilegio. Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero el trabajador o trabajadora podrá elegir	**Se propone aprobar con modificaciones, estableciendo especificaciones que protegen la estipulación del salario.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		el pago de su salario en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha del pago. La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta y cuatro horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana. El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley.	
Artículo 338. Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, el trabajador podrá elegir que el salario le sea pagado en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.	**Artículo 338.** Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, el trabajador podrá elegir que el salario le sea pagado en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 339. La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.	**Artículo 339.** La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 340. Todo oficial o tripulante, para	**Artículo 340.** Todo oficial o tripulante, para hacer	***Turno de guardia***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
hacer turnos de guardia, sea en cubierta o en máquina, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro (4) horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.	turnos de guardia, sea en cubierta o en máquina, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro (4) horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.	**Artículo 340.** Todo oficial o tripulante para hacer turno de guardia sea en cubierta o maquina deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro horas previas a la ejecución del turno correspondiente, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.	**Se propone aprobar con modificaciones, simplificando la redacción de la norma.**
Artículo 341. El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho (8) horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro (24) horas del día, Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos (2) turnos.	**Artículo 341.** El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho (8) horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro (24) horas del día, Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos (2) turnos.	***Descanso diario*** **Artículo 341.** El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro horas del día, Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos turnos.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 342. Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro (24) horas y si el Capitán lo considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación. Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.	**Artículo 342.** Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro (24) horas y si el Capitán lo considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación. Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.	***Guardia de puerto*** **Artículo 342.** Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro horas y si el Capitán lo considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación. Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 343. No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes: a) Cuando la seguridad del buque, de las	**Artículo 343.** No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes: a) Cuando la seguridad del buque, de las personas	***Labores especiales y de emergencia*** **Artículo 343.** No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor; b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido; c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos; d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias; y e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.	embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor; b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido; c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos; d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias; y e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.	a) Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor; b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido; c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos; d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias; y e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.	
Artículo 344. En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las horas extraordinarias realizadas, el nombre de quienes las trabajaron y las razones que las justificaron.	**Artículo 344.** En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las horas extraordinarias realizadas, el nombre de quienes las trabajaron y las razones que las justificaron.	***Registro de horas extraordinarias*** **Artículo 344.** En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las horas extraordinarias realizadas, el nombre de quienes las trabajaron y las razones que las justificaron.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 345. Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador gozará igualmente de tres (3) días de descanso remunerado,	**Artículo 345.** Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador gozará igualmente de tres (3) días de descanso remunerado, independientemente del período de	***Descanso y variación*** **Artículo 345.** Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador y trabajadora gozará igualmente de tres días de	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro (24) horas en el puerto. En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.	vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro (24) horas en el puerto. En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.	descanso remunerado, independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro horas en el puerto. En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 346. En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores: a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico; b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente; c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores no puedan permanecer a bordo; d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas; e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea; f) Informar al Inspector del Trabajo acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo; g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores disfruten	**Artículo 346.** En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores: a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico; b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente; c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores no puedan permanecer a bordo; d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas; e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea; f) Informar al Inspector del Trabajo acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo; g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese	***Obligación del patrono o patrona con los tripulantes*** **Artículo 346.** En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono o patrona tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores y trabajadoras: a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico; b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente; c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores y trabajadoras no puedan permanecer a bordo; d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas; e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea; f) Informar al Inspector o Inspectora del Trabajo acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese puerto; h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche; e i) Las demás establecidas por esta Ley y su reglamentación y por las convenciones colectivas.	puerto; h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche; e i) Las demás establecidas por esta Ley y su reglamentación y por las convenciones colectivas.	bordo; g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese puerto; h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche; e i) Las demás establecidas por esta Ley y su reglamentación y por las convenciones colectivas.	
Artículo 347. Cuando el Capitán de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán del buque lo hará saber a los tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.	**Artículo 347.** Cuando el Capitán de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán del buque lo hará saber a los tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.	***Previsión de mal tiempo*** **Artículo 347.** Cuando el Capitán de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán del buque lo hará saber a los tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 348. Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.	**Artículo 348.** Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.	***Cuarentena*** **Artículo 348.** Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 349. Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos (2) hombres. Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de higiene y seguridad industriales. En este caso no podrá	**Artículo 349.** Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos (2) hombres. Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de higiene y seguridad industriales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante salir a navegar.	***Tripulación mínima*** **Artículo 349.** Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos hombres. Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de higiene y seguridad	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
ordenarse a un tripulante salir a navegar.		industriales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante salir a navegar.	
Artículo 350. El trabajador deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas. Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.	**Artículo 350.** El trabajador deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas. Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.	***Prácticas y zafarranchos*** **Artículo 350.** El trabajador y trabajadora deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas. Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 351. Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueren aplicables, los accidentes de trabajo: a) A bordo de buques nacionales; y b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurre en aguas venezolanas. En estos casos el Capitán del buque cumplirá las formalidades indicadas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recale, una vez admitido el buque a libre plática. Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela, si lo hubiere en el puerto, quedando obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.	**Artículo 351.** Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueren aplicables, los accidentes de trabajo: a) A bordo de buques nacionales; y b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurre en aguas venezolanas. En estos casos el Capitán del buque cumplirá las formalidades indicadas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recale, una vez admitido el buque a libre plática. Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela, si lo hubiere en el puerto, quedando obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.	***Accidentes*** **Artículo 351.** Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueran aplicables especialmente en todo lo que no estuviera previsto en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo los accidentes de trabajo a) Bordo del buque nacional b) A bordo de buque extranjero: si el accidente ocurriese en aguas venezolanas c) En caso de accidentes ocurridos in itinere ósea en el trayecto desde el domicilio del trabajador al sitio de embarque y viceversa En estos casos el Capitán del buque cumplirá las formalidades establecidas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto ante el lugar que recale, una vez admitido el buque. Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela si lo hubiere en el puerto, quedando	**Se propone aprobar con modificaciones simplificando la redacción de la norma.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.	
Artículo 352. En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en el artículo 102 de esta Ley, los siguientes hechos del trabajador: a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje; b) La embriaguez a bordo; c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador a bordo deberá informar al Capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico; d) La insubordinación y desobediencia a ordeñes del Capitán, en su carácter de autoridad; e) La violación de leyes en materia de importación o exportación de mercancías; y f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono o de terceros.	**Artículo 352.** En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en el artículo 102 de esta Ley, los siguientes hechos del trabajador: a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje; b) La embriaguez a bordo; c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador a bordo deberá informar al Capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico; d) La insubordinación y desobediencia a ordeñes del Capitán, en su carácter de autoridad; e) La violación de leyes en materia de importación o exportación de mercancías; y f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono o de terceros.	***Causas específicas de despido justificado*** **Artículo 352.** En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en el artículo 102 de esta Ley, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora: a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje; b) La embriaguez a bordo; c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador o trabajadora a bordo deberá informar al Capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico; d) La insubordinación y desobediencia a ordeñes del Capitán, en su carácter de autoridad; e) La violación de leyes en materia de importación o exportación de mercancías; y f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono, patrona o de terceros.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 353. Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador, salvo que haya sido contratado en ese país.	**Artículo 353.** Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador, salvo que haya sido contratado en ese país.	***Prohibición de despido*** **Artículo 353.** Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador, salvo que haya sido contratado en ese país. En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince trabajadores y trabajadoras abra un delegado de estos, elegido por los trabajadores y trabajadoras el cual gozará de fuero sindical.	**Se propone aprobar con modificaciones, subsumiéndolo con el artículo 356.**
Artículo 354. El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanecerá inalterada.	**Artículo 354.** El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanecerá inalterada.	***Suspensión de la relación de trabajo*** **Artículo 354.** El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanecerá inalterada.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 355. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono deberá repatriar al trabajador y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo en el caso de que el patrono no pueda proporcionar al trabajador colocación equivalente en otro buque.	**Artículo 355.** Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono deberá repatriar al trabajador y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo en el caso de que el patrono no pueda proporcionar al trabajador colocación equivalente en otro buque.	***Deber de repatriación y pago del salario*** **Artículo 355.** Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono o patrona deberá repatriar al trabajador y trabajadora y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono o patrona, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo en el caso de que el patrono o patrona no pueda proporcionar al trabajador o trabajadora colocación equivalente en otro buque.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 356. En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince (15) trabajadores, habrá un delegado de éstos, elegido por ellos, el cual gozará de fuero sindical.	**Artículo 356.** En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince (15) trabajadores, habrá un delegado de éstos, elegido por ellos, el cual gozará de fuero sindical.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 353.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 357. El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores en el transporte marítimo, fluvial y lacustre.	**Artículo 357.** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores en el transporte marítimo, fluvial y lacustre.	***Regulación por el Ejecutivo Nacional*** **Artículo 357.** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras en el transporte marítimo, fluvial y lacustre.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Sección Tercera Del Trabajo en el Transporte Aéreo	**Sección Tercera Del Trabajo en el Transporte Aéreo**	**Sección Tercera Del Trabajo en el Transporte Aéreo**	
Artículo 358. El trabajo prestado por los tripulantes en aeronaves civiles, tanto durante el tiempo de navegación como el que permanezcan en tierra, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen.	**Artículo 358.** El trabajo prestado por los tripulantes en aeronaves civiles, tanto durante el tiempo de navegación como el que permanezcan en tierra, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen.	***Ámbito*** **Artículo 358.** El trabajo prestado por los tripulantes en aeronaves civiles, tanto durante el tiempo de navegación como el que permanezcan en tierra, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 359. Se considerará representante del patrono al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas.	**Artículo 359.** Se considerará representante del patrono al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas.	***Representante del patrono o patrona*** **Artículo 359.** Se considerará representante del patrono o patrona al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 360. La jornada de trabajo de los tripulantes se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.	**Artículo 360.** La jornada de trabajo de los tripulantes se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.	***Jornada*** **Artículo 360.** La jornada de trabajo de los tripulantes se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios con competencia en trabajo y transporte.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 361. Cuando el tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un período de treinta (30) días consecutivos deberá someterse a un curso de	**Artículo 361.** Cuando el tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un período de treinta (30) días consecutivos deberá someterse a un curso de actualización o	***Cursos de actualización*** **Artículo 361.** Cuando el tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un período de treinta días consecutivos deberá	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
actualización o entrenamiento, de conformidad con las disposiciones legales o exigencias de la seguridad aérea, para que pueda reiniciar sus actividades en la aeronave con la capacidad y pericia requeridas.	entrenamiento, de conformidad con las disposiciones legales o exigencias de la seguridad aérea, para que pueda reiniciar sus actividades en la aeronave con la capacidad y pericia requeridas.	someterse a un curso de actualización o entrenamiento, de conformidad con las disposiciones legales o exigencias de la seguridad aérea, para que pueda reiniciar sus actividades en la aeronave con la capacidad y pericia requeridas.	
Artículo 362. El tripulante no podrá interrumpir su servicio en un aeropuerto distinto al de su destino a menos que vencida la jornada se requiera todavía de más de tres (3) horas para cumplir el itinerario. El patrono deberá utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada.	**Artículo 362.** El tripulante no podrá interrumpir su servicio en un aeropuerto distinto al de su destino a menos que vencida la jornada se requiera todavía de más de tres (3) horas para cumplir el itinerario. El patrono deberá utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada.	***Tripulación de refuerzo*** **Artículo 362.** El tripulante no podrá interrumpir su servicio en un aeropuerto distinto al de su destino a menos que vencida la jornada se requiera todavía de más de tres horas para cumplir el itinerario. El patrono deberá utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 363. Los tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.	**Artículo 363.** Los tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.	***Prolongación de jornada*** **Artículo 363.** Los tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 364. El período de descanso semanal que corresponde al tripulante deberá coincidir con un día domingo al menos una vez al mes.	**Artículo 364.** El período de descanso semanal que corresponde al tripulante deberá coincidir con un día domingo al menos una vez al mes.	***Descanso semanal*** **Artículo 364.** El período de descanso semanal que corresponde al tripulante deberá coincidir con un día domingo al menos una vez al mes.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 365. No constituye violación al principio de “a trabajo igual salario igual” el que se estipule un salario diferente para el servicio que se preste en una aeronave de categoría distinta a otra o en una aeronave de igual categoría pero en una ruta o itinerario diversos, o en atención a los equipos que se utilicen o a la mayor antigüedad del tripulante.	**Artículo 365.** No constituye violación al principio de “a trabajo igual salario igual” el que se estipule un salario diferente para el servicio que se preste en una aeronave de categoría distinta a otra o en una aeronave de igual categoría pero en una ruta o itinerario diversos, o en atención a los equipos que se utilicen o a la mayor antigüedad del tripulante.	***Supuestos excluidos*** **Artículo 365.** No constituye violación al principio de “a trabajo igual salario igual” el que se estipule un salario diferente para el servicio que se preste en una aeronave de categoría distinta a otra o en una aeronave de igual categoría pero en una ruta o itinerario diversos, o en atención a los equipos que se utilicen o a la mayor antigüedad del tripulante.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 366. Cuando el tripulante requiera alojamiento, comida y transporte con ocasión	**Artículo 366.** Cuando el tripulante requiera alojamiento, comida y transporte con ocasión de un	***Gastos por alojamiento, comida y transporte*** **Artículo 366.** Cuando el tripulante requiera	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
de un vuelo, el patrono deberá proporcionarle el dinero necesario para pagar el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trate o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva.	vuelo, el patrono deberá proporcionarle el dinero necesario para pagar el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trate o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva.	alojamiento, comida y transporte con ocasión de un vuelo, el patrono deberá proporcionarle el dinero necesario para pagar el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trate o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva.	
Artículo 367. Se prohíbe a los tripulantes: a) Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro (24) horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio; b) Usar drogas durante el servicio o fuera de él. Si el tripulante tuviere prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono en conocimiento del hecho antes de iniciar el vuelo y presentarle una certificación médica que acredite que la prescripción no altera su capacidad de servicio; y c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con un patrono.	**Artículo 367.** Se prohíbe a los tripulantes: a) Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro (24) horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio; b) Usar drogas durante el servicio o fuera de él. Si el tripulante tuviere prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono en conocimiento del hecho antes de iniciar el vuelo y presentarle una certificación médica que acredite que la prescripción no altera su capacidad de servicio; y c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con un patrono.	***Deber de exclusividad*** **Artículo 367.** Se prohíbe a los tripulantes: a) Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio; b) Usar drogas durante el servicio o fuera de él. Si el tripulante tuviere prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono en conocimiento del hecho antes de iniciar el vuelo y presentarle una certificación médica que acredite que la prescripción no altera su capacidad de servicio; y c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con un patrono.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 368. Son obligaciones del patrono: a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al tripulante mientras permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con el artículo 366 de esta Ley; y b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectados e informados por el tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales	**Artículo 368.** Son obligaciones del patrono: a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al tripulante mientras permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con el artículo 366 de esta Ley; y b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectados e informados por el tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales de operación.	***Deberes específicos del patrono o patrona*** **Artículo 368.** Son obligaciones del patrono o patrona: a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al tripulante mientras permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con el artículo 366 de esta Ley; y b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectados e	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
de operación.		informados por el tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales de operación.	
Artículo 369. Son obligaciones de los tripulantes: a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o efectos que no cumplan los requerimientos legalmente exigidos; b) Mantener vigentes los documentos requeridos para la prestación de su servicio; y c) Cumplir fielmente las normas en materia de importación y exportación de mercancía.	**Artículo 369.** Son obligaciones de los tripulantes: a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o efectos que no cumplan los requerimientos legalmente exigidos; b) Mantener vigentes los documentos requeridos para la prestación de su servicio; y c) Cumplir fielmente las normas en materia de importación y exportación de mercancía.	***Deberes específicos del tripulante*** **Artículo 369.** Son obligaciones de los tripulantes: a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o efectos que no cumplan los requerimientos legalmente exigidos; b) Mantener vigentes los documentos requeridos para la prestación de su servicio; y c) Cumplir fielmente las normas en materia de importación y exportación de mercancía.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 370. El tripulante responsable de la nave deberá además, por sí o por medio del tripulante a quien corresponda: a) Planificar y realizar cada vuelo dando cumplimiento a las disposiciones legales; b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o sucesión de vuelos, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad; c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera; d) Hacer anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca; e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo; y f) Informar al patrono, al final de cada vuelo acerca de los desperfectos o fallas técnicas	**Artículo 370.** El tripulante responsable de la nave deberá además, por sí o por medio del tripulante a quien corresponda: a) Planificar y realizar cada vuelo dando cumplimiento a las disposiciones legales; b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o sucesión de vuelos, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad; c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera; d) Hacer anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca; e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo; y f) Informar al patrono, al final de cada vuelo acerca de los desperfectos o fallas técnicas que haya detectado en la aeronave a su cargo de acuerdo	***Deberes específicos del tripulante responsable de la nave*** **Artículo 370.** El tripulante responsable de la nave deberá además, por sí o por medio del tripulante a quien corresponda: a) Planificar y realizar cada vuelo dando cumplimiento a las disposiciones legales; b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o sucesión de vuelos, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad; c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera; d) Hacer anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca; e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo; y f) Informar al patrono, al final de cada vuelo	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
que haya detectado en la aeronave a su cargo de acuerdo con las leyes y con las normas establecidas en los respectivos manuales de operación.	con las leyes y con las normas establecidas en los respectivos manuales de operación.	acerca de los desperfectos o fallas técnicas que haya detectado en la aeronave a su cargo de acuerdo con las leyes y con las normas establecidas en los respectivos manuales de operación.	
		Responsabilidad en citación de riesgo **Artículo X.** En todo caso de la actividad aérea en la aeronave durante su estacionamiento en el aeropuerto, en cualquiera de los puertos, durante el vuelo o en período de permanencia en cualquier aeropuerto, el Capitán está obligado a que si observara cualquier situación que afecte la seguridad del vuelo, o ponga en peligro a la tripulación, a los pasajeros y las pasajeras a abstenerse de operar la aeronave hasta que las circunstancias que originaron esa situación sean solventadas a criterio del Capitán como máxima autoridad de la aeronave. Esta responsabilidad cesará cuando la nave haya aterrizado en aeropuerto seguro y se haga cargo de la misma el representante de la compañía aérea o el gerente de estación de que se trate, o la persona autorizada a tal efecto. Se considera como un valor superior la seguridad de la aeronave, de los tripulantes, de los pasajeros, de las pasajeras y de la carga la cual deberá ser garantizada por el Capitán de la aeronave de que se trate.	**Se propone incluir el presente artículo, con objeto de establecer la responsabilidad del capitán, en situación de riesgo de la aeronave.**
Sección Cuarta **Del Trabajo de los Motorizados**	**Sección Cuarta** **Del Trabajo de los Motorizados**	**Sección Cuarta** **Del Trabajo de los Motorizados**	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 371. Los trabajadores motorizados que prestan servicios como repartidores o	**Artículo 371.** Los trabajadores motorizados que prestan servicios como repartidores o como	***. Ámbito*** **Artículo 371.** Los trabajadores y trabajadores	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
como mensajeros, o en actividades semejantes, estarán protegidos por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios del vehículo en el que realizan sus actividades.	mensajeros, o en actividades semejantes, estarán protegidos por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios del vehículo en el que realizan sus actividades.	motorizados que presten servicio como repartidores, mensajeros o cualquier actividad semejante estarán protegidos por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral, aunque sean propietarios de vehículo en el que realicen sus actividades.	
Artículo 372. El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. Correrá también por cuenta del patrono el seguro contra accidentes y riesgos civiles del respectivo vehículo y de su conductor, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.	**Artículo 372.** El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. Correrá también por cuenta del patrono el seguro contra accidentes y riesgos civiles del respectivo vehículo y de su conductor, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.	***Mantenimiento del vehiculo*** **Artículo 372.** El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. Correrá también por cuenta del patrono el seguro contra accidentes y riesgos civiles del respectivo vehículo y de su conductor, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.	**Se propone mantener el texto contenido en la Ley vigente.**
Artículo 373. Los trabajadores motorizados que cumplan funciones de mensajeros,	**Artículo 373.** Los trabajadores motorizados que cumplan funciones de mensajeros, repartidores u	***Uniformes e implementos***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
repartidores u otros semejantes, tendrán derecho a recibir del patrono una vez al año los uniformes, cascos y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores.	otros semejantes, tendrán derecho a recibir del patrono una vez al año los uniformes, cascos y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores.	**Artículo 373** Los trabajadores y trabajadoras motorizados que cumplan funciones de mensajeros, repartidores u otros de similar naturaleza tendrán derecho a percibir del patrono o patrona una vez al año, los uniformes, casco y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores de conformidad con lo establecido en las disposiciones pertinentes de transito por la autoridad competente. Se considerarán como accidentes de trabajo o enfermedad profesional toda aquella que sufran los trabajadores o trabajadoras motorizados durante, con ocasión o como consecuencia de la labor que presten y tomando en consideración el riesgo especial que corre al transitar por las vías urbanas y extra urbanas según se trate	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando el carácter de la norma, dirigida a especificar la responsabilidad en caso de accidentes.**
Capítulo VIII Del Trabajo de los Actores, Músicos, Folkloristas y demás Trabajadores Intelectuales y Culturales	**Capítulo VIII Del Trabajo de los Actores, Músicos, Folkloristas y demás Trabajadores Intelectuales y Culturales**	**Capítulo VIII Del Trabajo de los Actores, Músicos, Folkloristas y demás Trabajadores Intelectuales y Culturales**	
		Constitución del trabajo organizado de moto taxi **Artículo X.** Los trabajadores y trabajadoras motorizados podrán prestar un servicio público de taxis en zonas urbanas, para ello podrán agruparse en coalición de trabajadores y trabajadoras, organizaciones sindicales, en tal sentido, deberán tener facilidades para obtención de créditos por parte de organismos del Estado y las autoridades de tránsito previo al cumplimiento	**Se propone incluir el presente artículo, a los fines de regular la situación de este grupo de trabajadores**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		de las disposiciones legales; tendrán derecho a organizar, sus puntos de prestación de servicio y ser objeto de la protección de las disposiciones de esta Ley y de cualquier otra, que lo beneficie. Los trabajadores y trabajadoras de moto taxi deberán portar identificación tanto en el casco que utilicen como en la unidad, estos deberán ser objeto de chequeo y estar en buen estado de servicio de conformidad con la normativa de tránsito terrestre.	
Artículo 374. El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución del Ministerio del ramo, establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales en razón de su especialidad.	**Artículo 374.** El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución del Ministerio del ramo, establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales en razón de su especialidad.	**Artículo 374.** El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución del Ministerio del ramo, establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales en razón de su especialidad.	
Capítulo IX **Del Trabajo de los Minusválidos**	**Capítulo IX** **Del Trabajo de los Minusválidos**	**Capítulo IX** **Del Trabajo de las personas con discapacidad**	
Artículo 375. Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempañar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una	**Artículo 375.** Las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempañar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por persona discapacitada toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.	***Regulación por el Ejecutivo*** **Artículo 374.** El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución del Ministerio con competencia en trabajo, establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores y trabajadoras intelectuales y culturales en razón de su especialidad.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
deficiencia física o mental.			
Artículo 376. El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica.	**Artículo 376.** El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a personas con discapacidad, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica.	***Ámbito*** **Artículo X.** Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades de actores, actrices, músicos, músicas, folkloristas y demás trabajadores y trabajadoras intelectuales y culturales en forma que exista una relación de subordinación con cualquier patrono o patrona sea este de carácter temporal o en forma autónoma, tendrán la protección de esta Ley y de las disposiciones reglamentarias que se establezcan. Se establecerá por vía reglamentaria la obligación de la utilización de sus servicios en medios radioeléctricos o televisivos, de la utilización de música nacional, autóctona o de la divulgación de valores culturales que destaquen el gentilicio venezolano, hagan referencia, divulgación de los hechos históricos trascendentes así como también incorpore a las clases populares a una cultura radial mediante el otorgamiento de medios radioeléctricos comunitarios que faciliten esa actividad Se establecerán programas para exaltar, desarrollar y proteger las culturas indígenas. El Ministerio con competencia en trabajo establecerá a través del Ejecutivo Nacional la reglamentación, de esta actividad o dictará resoluciones, instructivos y otras formas de preservar el acervo cultural nacional en su espectro más amplio.	**Se propone incluir el presente artículo con el objeto reestablecer el ámbito de aplicación de la presente Ley y su Reglamento en todo canto le fuera aplicable a este grupo de trabajadores.**
Artículo 377. El Estado dará facilidades de	**Artículo 377.** El Estado dará facilidades de carácter	**Capítulo IX**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.	fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de personas con discapacidad, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores con discapacidad y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.	**Del Trabajo de las Personas con Discapacidad**	
Artículo 378. El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos.	**Artículo 378.** El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de formación y concientización, en coordinación con las organizaciones sindicales de trabajadores y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o la institucionalidad rectora que lo sustituya, así como con cualquier otro órgano o ente público o privado encargado de atender a los trabajadores con discapacidad. Estos programas tendrán por objeto la planificación, organización, coordinación y supervisión de la inserción laboral de personas con discapacidad y la reinserción de las personas rehabilitadas de accidentes y enfermedades.	***Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*** **Artículo 375.** Las disposiciones de este Capítulo y de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y trabajadoras. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos, marginados y todo patrono y patrona del sector público o sector privado, independientemente del numero de trabajadores y trabajadoras que tenga e su nómina, deberá incorporar al centro de trabajo por lo menos el cinco por ciento de trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la empresa con las mismas garantías y características del resto de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna salvo aquellas que vayan en beneficio de desarrollar su actividad en forma que le permita una labor digna y decorosa en beneficio de ellos,	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando el sentido de la norma.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		de sus familiares y de la sociedad.	
	Artículo XX.– La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y los patronos de constituir libremente organizaciones sindicales, así como de afiliarse o no a ellas, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las derivadas de la ley.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
	ArtículoXX.– Contenidos esenciales: La libertad sindical comprende: a) En su esfera individual, el derecho a: i) Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses. ii) Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva. iii) No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza. iv) Elegir y ser elegidos como representantes sindicales, y v) Ejercer la actividad sindical. b) En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a: i) Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma	***Fomento de empleo de las personas con discapacidad*** **Artículo 377.** El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de personas con discapacidad, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores con discapacidad y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación. Igualmente, se le darán facilidades crediticias y preferencias para crear formas de trabajo autónomas mediante cooperativas o entes de similar naturaleza con la protección de las organizaciones sindicales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales para que cada comunidad se pueda insertar formas de prestación de servicio de trabajadores y trabajadoras discapacitados que generen actividad que le permitan un sustento y que garanticen para ellos, sus familiares y dependientes una vida digna y decorosa y no podrán ser objeto de exclusión de ninguna	**Se proponer aprobar con modificaciones, ampliando la obligación del Estado.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
	que estimaren conveniente. ii) Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, ya separarse de las mismas si lo consideraren conveniente. iii) Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción. iv) Elegir sus representantes. v) No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas, y vi) Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.	naturaleza.	
	ArtículoXX.– Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y patronos. No podrán existir coaliciones o grupos de trabajadores en aquellas empresas en las cuales se haya constituido un sindicato.	***Facultades del Ejecutivo*** **Artículo 378.** El Ejecutivo Nacional deberá facilitar y establecer condiciones laborales en los cuales, los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, puedan ingresar a prestar servicio personales en las empresas y entes públicos y privados dándole toda clase de facilidades. El Ejecutivo Nacional facilitará y dará preferencia para la formación de establecimientos educativos que mejoren la capacidad de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad y establecerá su inserción y acceso a la educación superior. El Ministerio con competencia en trabajo establecerá programas de formación y	**Se proponer aprobar con modificaciones, ampliando la obligación del Estado.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		concientización, en coordinación con las organizaciones sindicales de trabajadores, trabajadoras, patronos y de patronas, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o la institucionalidad rectora que lo sustituya, así como con cualquier otro órgano o ente público o privado encargado de atender a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Estos programas tendrán por objeto la planificación, organización, coordinación y supervisión de la inserción laboral de personas con discapacidad y la reinserción de las personas rehabilitadas de accidentes y enfermedades.	

TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA	**TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA**	**TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA**	
Artículo 379. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley	**Artículo 379.** La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su	**Prohibición de discriminaciones**	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.	reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.	**Artículo 380.** La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.	
Artículo 380. El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.	**Artículo 380.** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.	***Labores peligrosas, insalubres o pesadas*** **Artículo 380.** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 381. En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.	**Artículo 381.** En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.	***Prohibición de exigir examen médico*** **Artículo 381.** En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorios destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 382. La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.	**Artículo 382.** La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.	***Labores peligrosas durante el embarazo*** **Artículo 382.** La mujer trabajadora en estado de gravidez, estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		negativa altere sus condiciones de trabajo.	
Artículo 383. La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.	**Artículo 383.** La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.	***Prohibición de traslado y desmejora de condiciones*** **Artículo 383.** La trabajadora embarazada, no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 384. La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. **Parágrafo Único:** La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.	**Artículo 384.** La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. **Parágrafo Único:** La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.	***Inamovilidad*** **Artículo 384.** La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 385. La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para	**Artículo 385.** La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.	***Descanso pre y post natal*** **Artículo 385.** La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
el trabajo. En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.	En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.	incapacite para el trabajo. En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.	
Artículo 386. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad no son renunciables.	**Artículo 386.** Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad no son renunciables.	***Acumulación*** **Artículo 386.** Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad no son renunciables.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 387. La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.	**Artículo 387.** La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.	***Descanso por adopción*** **Artículo 387.** La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 388. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.	**Artículo 388.** Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.	***Descanso prenatal*** **Artículo 388.** Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 389. Los períodos pre y postnatal	**Artículo 389.** Los períodos pre y postnatal deberán	***Cómputo en la antigüedad***	Se propone mantener el texto de la



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.	computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.	**Artículo 389.** Los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.	Ley vigente.
Artículo 390. Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.	**Artículo 390.** Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.	***Vacaciones*** **Artículo 390.** Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o patrona, estará obligado a concedérselas.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.	**Artículo 391.** El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.	***Guarderías*** **Artículo 391.** El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 392. Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo: a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.	**Artículo 392.** Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo: a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello. Este servicio no se considerará parte del salario.	***Modalidades de cumplimiento*** **Artículo 392.** Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo: a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello. Este servicio no se considerará parte del salario.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Este servicio no se considerará parte del salario.			
Artículo 393. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.	**Artículo 393.** Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.	***Descansos por lactancia*** **Artículo 393.** Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno. Lo anterior, no obsta que el Ejecutivo Nacional establezca políticas más favorables para estimular y proteger la lactancia materna, atendiendo al interés superior del niño o niña en su contexto integral.	Se propone aprobar con la siguiente modificación: **"**Lo anterior, no obsta que el Ejecutivo Nacional establezca políticas más favorables para estimular y proteger la lactancia materna, atendiendo al interés superior del niño o niña en su contexto integral".
Artículo 394. No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.	**Artículo 394.** No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.	***Igualdad de salario*** **Artículo 394.** No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
Artículo 395. El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.	**Artículo 395.** El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.	***Vigilancia del cumplimiento de normas protectoras*** **Artículo 395.** El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.	Se propone mantener el texto de la Ley vigente.
TÍTULO VII DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Capítulo I	**TÍTULO VII DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Capítulo I Disposiciones Fundamentales**		La orientación de estos derechos está en actualizarlos a los convenios de la OIT, especialmente convenio 87 sobre libertad sindical y el convenio 98 sobre el derecho de



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Disposiciones Fundamentales		**TÍTULO VII** **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO** **Capítulo I** **Disposiciones Fundamentales**	sindicación y convención colectiva, así como también a la profundización, progresividad, amplitud de los artículo 95, 96 y 97 de la Constitución Bolivariana en sus instituciones más importantes como son las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras y otras formas de participación ocular en las relaciones colectivas del trabajo; el derecho de sindicalización y la convención colectiva, y el derecho del ejercicio de huelga, todos desarrollados con la mayor amplitud proyección humanística y reivindicativa para consolidar, las instituciones básicas del derecho colectivo del trabajo como medio de logara la amplitud y aplicación del trabajo como hecho social y su aplicación a los hombres y mujeres, niños y adolescentes trabajadores en el contexto de lograr una justicia social humanística y militante.
Artículo 396. Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación.	**Artículo 396.** Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación.	***Los conflictos laborales*** **Artículo 396.** Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor realización de la persona del trabajador y la	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en este Título.	A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en este Título	trabajadora, para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación. A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores, trabajadoras, patronos, patronas y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en este Título.	Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.
Artículo 397. La organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	
Artículo 398. Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.	**Artículo 398.** Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren. Las convenciones colectivas dejarán sin efecto los acuerdos colectivos suscritos previamente por las coaliciones o grupos de trabajadores.	***Convenciones colectivas y su preeminencia*** **Artículo 398.** Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren. Las convenciones colectivas dejarán sin efecto los acuerdos colectivos suscritos previamente por las coaliciones o grupos de trabajadores.	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 399. Las autoridades se esforzarán en facilitar y estimular la solución pacífica de los conflictos laborales.	**Artículo 399.** Las autoridades se esforzarán en facilitar y estimular la solución pacífica de los conflictos laborales.	***Solución pacífica por las autoridades administrativas*** **Artículo 399.** Las autoridades facilitarán y estimularán la solución pacífica de los conflictos laborales.	**Se propone aprobar con modificación, dándole carácter imperativo a la competencia de la autoridad administrativa para promover la solución de los**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
			conflictos laborales.
Capítulo II De la Organización Sindical Sección Primera Disposiciones Generales	**Capítulo II De la Organización Sindical Sección Primera Disposiciones Generales**	**Capítulo II De la Organización Sindical Sección Primera Disposiciones Generales**	
Artículo 400. Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.	**Artículo 400.** Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.	***Derecho a la sindicalización*** **Artículo 400.** Tanto los trabajadores y trabajadoras, como los patronos y patronas tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones. A tales efectos, todo trabajador o trabajadora podrá organizarse sindicalmente, salvo las excepciones previstas en la presente Ley; en el caso de la administración pública nacional, estadal o municipal, no se distinguirá la condición del mismo, en el sentido, que sea funcionario o funcionaria de carrera, contratado o contratada, obrero u obrera.	**Se propone aprobar con modificaciones, aclarando lo concerniente al caso de la administración pública.**
Artículo 401. Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical. Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.	**Artículo 401.** Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical. Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.	***Libertad sindical*** **Artículo 401.** Nadie podrá ser obligado u obligada ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los y las integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical. Los estatutos de los sindicatos determinarán el	**Se propone aprobar con modificaciones, agregándole que la facultad de los miembros de la organización sindical para determinar el ámbito de actuación de la misma, estará determinada por las previsiones establecidas en la Ley.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		ámbito local, regional o nacional de sus actividades, conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley.	
Artículo 402. El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones y confederaciones, ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución.	**Artículo 402.** El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones y confederaciones, ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución.	***Antisindicalidad*** **Artículo 402.** El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones y confederaciones, ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente**
Artículo 403. Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros.	**Artículo 403.** Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros.	***Principio de legalidad sindical*** **Artículo 403.** Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros. Los trabajadores y trabajadoras, incluyendo los adolescentes trabajadores, podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical, por tener capacidad laboral plena. Los trabajadores y trabajadoras extranjeros legalmente residenciados, podrán formar parte de la junta directiva de los sindicatos y ejercer cargos de representación sindical.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente**
Artículo 404. Los trabajadores podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical siempre que hayan cumplido dieciocho (18) años. **Parágrafo Único:** Los extranjeros con más de diez (10) años de residencia en el país,	**Artículo 404.** Los trabajadores, incluyendo los adolescentes trabajadores, podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical. **Parágrafo único:** Los trabajadores extranjeros legalmente residenciados con más de cinco (5) años de permanencia en el país, podrán formar	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
previa autorización del Ministerio del ramo, podrán formar parte de la junta directiva y ejercer cargos de representación sindical.	parte de la junta directiva de los sindicatos y ejercer cargos de representación sindical.		
Artículo 405. Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios y sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo. Así mismo, los colegios de profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.	**Artículo 405.** Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios y sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo. Así mismo, los colegios de profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.	***Sindicatos de patronos y patronas. Colegio de Profesionales*** **Artículo 405.** Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios y sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo. Así mismo, los colegios de profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.	**Se propone mantener el texto de la ley vigente.**
Artículo 406. Los sindicatos deben tener carácter permanente. No podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados.	**Artículo 406.** Los sindicatos deben tener carácter permanente. No podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados.	***Carácter permanente de los sindicatos*** **Artículo 406.** Los sindicatos deben tener carácter permanente. No podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados. Los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y trabajadoras y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores y trabajadoras o de patronos y patronas, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus afiliados y afiliadas.	**Se propone aprobar con modificaciones en cuanto a las atribuciones de los sindicatos**
Artículo 407. Los sindicatos tendrán por	**Se suprime el contenido de este artículo, en**	**Se suprime el contenido de este artículo, en**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.	**virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo**	
Artículo 408. Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas; b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje; c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento; d) Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador, y, en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los patronos; e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, las de prevención,	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	***Atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras*** **Artículo 408.** Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus afiliados y afiliadas ante los organismos y autoridades públicas; b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje; c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento; d) Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador o trabajadora, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los patronos y patronas; e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores y	**Se propone aprobar con modificaciones, suprimiendo la derogatoria derivada por la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y ampliando el margen de actuación de los sindicatos.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre; f) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices; g) Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo. No obstante, para la organización de cooperativas de producción o servicios por trabajadores de una empresa, se requerirá autorización expresa de la misma, cuando se trate de producir mercancías o prestar servicios semejantes a los que produzca o preste la empresa correspondiente. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las disposiciones pertinentes a ellas; h) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la		trabajadoras, especialmente las de seguridad y salud en el trabajo, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores y trabajadoras, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre; f) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, adolescentes y aprendices; g) Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y establecimientos destinados al deporte y a la recreación o al turismo. No obstante, para la organización de cooperativas de producción o servicios por trabajadores y trabajadoras de una empresa, se requerirá autorización expresa de la misma, cuando se trate de producir mercancías o prestar servicios semejantes a los que produzca o preste la empresa correspondiente. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las disposiciones pertinentes a ellas; h) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje, ambiente y cultura; y en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de los trabajadores y trabajadoras; y presentar	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
realización de dichos fines; i) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores; j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes; k) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad; y l) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.		proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines; i) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural, protección del medio ambiente y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores y trabajadoras; j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes; k) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores y trabajadoras en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad; y l) En general, aquellas que vayan en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y del colectivo, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus fines; las demás establecidas por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la presente Ley y su Reglamento, por los Tratados, Acuerdos y Convenios suscritos con organizaciones internacionales y cualesquiera otras que no contravengan la normativa prevista ni el orden público.	
Artículo 409. Los sindicatos de patronos tendrán las siguientes atribuciones y	**Artículo 409.** Los sindicatos de patronos tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:	***Atribuciones y finalidades de los sindicatos de patronos y patronas***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
finalidades: a) Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas; b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje; c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo; d) Representar y defender a sus miembros y a los patronos que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono y en los judiciales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Abogados; y, en sus relaciones con los trabajadores; e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y la familia; f) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines; g) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y	a) Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas; b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje; c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo; d) Representar y defender a sus miembros y a los patronos que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono y en los judiciales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Abogados; y, en sus relaciones con los trabajadores; e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y la familia; f) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines; g) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores;	**Artículo 409.** Los sindicatos de patronos y patronas tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: a) Proteger y defender los intereses generales de sus afiliados y afiliadas ante los organismos y autoridades públicas; b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje; c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo; d) Representar y defender a sus miembros y a los patronos y patronas que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono o patrona, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Abogados; y, en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras; e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores y trabajadoras, la maternidad y la familia; f) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje, cultura y ambiente; y en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines; g) Colaborar con las autoridades, organismos e	**Se propone aprobar con modificaciones, dirigidas a proteger a los trabajadores y trabajadoras.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores; h) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes; i) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad; y j) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.	h) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes; i) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad; y j) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.	institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural, en la protección del medio ambiente y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores y trabajadoras; h) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes; i) Promover el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores y trabajadoras, especialmente las de seguridad y salud en el trabajo, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores y trabajadoras, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre; j) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad; y k) En general, las que señalen sus estatutos, las que resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus fines.	
Sección Segunda **Clases de Sindicato**	**Sección Segunda** **Clases de Sindicato**	**Sección Segunda** **Clases de Sindicato**	
Artículo 410. Los sindicatos pueden ser: a) De trabajadores; y b) De patronos.	**Artículo 410.** Los sindicatos pueden ser: a) De trabajadores; y b) De patronos.	***Clases de sindicatos*** **Artículo 410.** Los sindicatos pueden ser: a) De trabajadores y trabajadoras; y b)De patronos y patronas.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Clases de sindicatos de trabajadores y trabajadoras Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, a su vez pueden ser: a) De empresa; b) Profesionales; c) De industria; y d) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios. e) De profesionales liberales	**Se propone aprobar con modificaciones, subsumiéndolo con el artículo 411 y creando los sindicatos de profesionales liberales.**
Artículo 411. Los sindicatos de trabajadores, a su vez pueden ser: a) De empresa; b) Profesionales; c) De industria; y d) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.	**Artículo 411.** Los sindicatos de trabajadores, a su vez pueden ser: a) De empresa; b) Profesionales; c) De industria; y d) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior**
Artículo 412. Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.	**Artículo 412.** Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.	***Clasificación y Definición*** **Artículo 412.** Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, se clasifican y definen en: ***Sindicatos de empresa*** Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio, que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones. ***Sindicatos profesionales*** Son sindicatos profesionales los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en	**Se propone aprobar con modificaciones, subsumiéndolo con los artículo 413, 414 y 415, e incluyendo los sindicatos de profesiones liberales.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		distintas empresas. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios autónomos. ***Sindicatos de industria*** Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios a varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes. ***Sindicatos Sectoriales*** Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes. ***Sindicatos de profesiones liberales*** Son sindicatos de profesiones liberales los integrados por profesionales de libre ejercicio, en las distintas ramas científicas, sociales, jurídicas, humanísticas, técnicas, tecnológicas, docentes, de la salud y cualquier otra conexa o de similar naturaleza.	
Artículo 413. Son sindicatos profesionales los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas. **Parágrafo Único:** Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes.	**Artículo 413.** Son sindicatos profesionales los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas. **Parágrafo Único:** Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes.	SUPRIMIR	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 414. Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.	**Artículo 414.** Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.	SUPRIMIR	
Artículo 415. Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.	**Artículo 415.** Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.	SUPRIMIR	
Artículo 416. Los sindicatos podrán ser locales, estadales, regionales o nacionales. La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.	**Artículo 416.** Los sindicatos podrán ser locales, estadales, regionales o nacionales. La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.	***Ámbito territorial de actuación*** **Artículo 416.** Los sindicatos podrán ser locales, estadales, regionales o nacionales. La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 417. Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales.	**Artículo 417.** Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales.	***Mínimo de trabajadores y trabajadoras requeridos para la constitución de sindicatos*** **Artículo 417.** Veinte o más trabajadores y trabajadoras de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores y trabajadoras rurales. Cuarenta o más trabajadores y trabajadoras que ejerzan una misma profesión, arte u oficio, o profesiones, artes u oficios similares o conexos, o presten o no servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional,	**Se propone aprobar con modificaciones, subsumiéndolo con el artículo 418.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		de profesiones liberales, de industria o sectorial, en la Inspectoría de Trabajo de la jurisdicción correspondiente. Cuando se trate de sindicatos regionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras y para los sindicatos nacionales se requerirá para constituirlos doscientos trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores autónomos y trabajadoras autónomas, podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cuarenta (40) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 418. Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo. Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores. Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien (100) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad. **Parágrafo Único:** Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad prevista en el artículo 451 de esta Ley.	**Artículo 418.** Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría de Trabajo. Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores. Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cuarenta (40) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 419. Diez (10) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos.	**Artículo 419.** Cuatro (4) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos.	***Sindicatos de patronos y patronas*** **Artículo 419.** Cuatro o más patronos y patronas que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos y	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		patronas.	
Sección Tercera **Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales**	**Sección Tercera** **Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales**	**Sección Tercera** **Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales**	
Artículo 420. Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Los sindicatos que se organicen local o estadalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.	**Artículo 420.** Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Los sindicatos que se organicen local o estadalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.	***Jurisdicción según el ámbito*** **Artículo 420.** Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Los sindicatos que se organicen local o estadalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.	**Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo el término correspondiente.**
Artículo 421. A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores a que se refieren los artículos 422, 423 y 424 de esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad.	**Artículo 421.** A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores a que se refieren los artículos 422, 423 y 424 de esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad.	***Recaudos para solicitud de registro*** **Artículo 421.** A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará el acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores conforme a lo previsto en esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 422. El acta constitutiva expresará: a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva; b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea; c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato; d) Reglas de funcionamiento; y	**Artículo 422.** El acta constitutiva expresará: a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva; b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea; c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato; d) Reglas de funcionamiento; y e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta	***Acta constitutiva*** **Artículo 422.** El acta constitutiva expresará: a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva; b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea; c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato; d) Reglas de funcionamiento; y	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.	directiva provisional o definitiva.	e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.	
Artículo 423. Los estatutos indicarán: a) Denominación del sindicato; b) Domicilio; c) Objeto y atribuciones; d) Ámbito de actuación; e) Condiciones de admisión de miembros; f) Derechos y obligaciones de los asociados; g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias; h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados; i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al artículo 451 de esta Ley; j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias; k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical; l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración; m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para	**Artículo 423.** Los estatutos indicarán: a) Denominación del sindicato; b) Domicilio; c) Objeto y atribuciones; d) Ámbito de actuación; e) Condiciones de admisión de miembros; f) Derechos y obligaciones de los asociados; g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias; h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados; i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al artículo 451 de esta Ley; j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias; k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical; l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración; m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para esos fines; n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes; o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y	***Estatutos*** **Artículo 423.** Los estatutos indicarán: a) Denominación del sindicato; b) Domicilio; c) Objeto y atribuciones; d) Ámbito de actuación; e) Condiciones de admisión de miembros; f) Derechos y obligaciones de los asociados; g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias; h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados; i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al artículo 451 de esta Ley; j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias; k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical; l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración; m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para esos fines;	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
esos fines; n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes; o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.	p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.	n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes; o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.	
Artículo 424. La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones: a) Nombres y apellidos; b) Nacionalidad; c) Edad; d) Profesión u oficio; y e) Domicilio.	**Artículo 424.** La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones: a) Nombres y apellidos; b) Nacionalidad; c) Edad; d) Profesión u oficio; y e) Domicilio.	***Nómina de miembros fundadores y fundadoras*** **Artículo 424.** La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones: a) Nombres y apellidos; b) Nacionalidad; c) Edad; d) Profesión u oficio; y e) Domicilio.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 425. El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro. Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción	**Artículo 425.** El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro. Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible ante el Ministro del ramo y la de éste por ante la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso-administrativo, ambas	***Proceso de Registro*** **Artículo 425.** El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro. Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible ante el Ministro del ramo y la de	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Contencioso-Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución. La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.	dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución. La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.	éste por ante la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso-administrativo, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución. La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.	
Artículo 426. El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos: a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los artículos 408 y 409 de esta Ley; b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los artículos 417, 418 y 419 de esta Ley; c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el artículo 428 de esta Ley. Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.	**Artículo 426.** El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos: a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los artículos 408 y 409 de esta Ley; b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los artículos 417, 418 y 419 de esta Ley; c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el artículo 428 de esta Ley. Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.	***Supuestos de abstención de registro*** **Artículo 426.** El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos: a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los artículos 408 y 409 de esta Ley; b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los artículos 417, 418 y 419 de esta Ley; c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el artículo 428 de esta Ley. Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 427. Las observaciones que a la solicitud de registro de un sindicato pueda hacer el Inspector del Trabajo a los interesados de conformidad con el artículo	**Artículo 427.** Las observaciones que a la solicitud de registro de un sindicato pueda hacer el Inspector del Trabajo a los interesados de conformidad con el artículo 425 de esta Ley, no privarán a sus	***Observaciones del Inspector o Inspectora*** **Artículo 427.** Las observaciones que a la solicitud de registro de un sindicato pueda hacer el Inspector o Inspectora del Trabajo con la	**Se propone aprobar con**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
425 de esta Ley, no privarán a sus promoventes de la protección establecida en el artículo 450, mientras no haya vencido el término para subsanar las faltas y conste que los interesados no lo han hecho o se produzca la negativa definitiva de registro.	promoventes de la protección establecida en el artículo 450, mientras no haya vencido el término para subsanar las faltas y conste que los interesados no lo han hecho o se produzca la negativa definitiva de registro.	finalidad de facilitar la constitución del sindicato, sugiriendo a los interesados subsanar las omisiones u otros hechos similares, a los fines de lograr la legalización de la organización sindical.	**modificaciones, en lo que respecta a la facilidad que se les da a los promoventes para constituir sindicatos.**
		Estabilidad Laboral Absoluta **Artículo X.** Desde la fecha y hora de la manifestación de voluntad hecha por un numero de trabajadores y trabajadoras suficientes para constituir un sindicato, quedarán investidos de la protección del Estado. Quedando los interesados comprometidos a presentar los recaudos correspondientes para la legalización del sindicato de que se trate.	**Se propone incluir el presente artículo aclarando el punto de la inamovilidad de los promoventes de una organización sindical.**
Artículo 428. No podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.	**Artículo 428.** No podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.	***Prohibición nombre igual*** **Artículo 428.** No podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 429. La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley.	**Artículo 429.** La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley y solamente podrá ser revocada por la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso administrativo.	***Personalidad Jurídica*** **Artículo 429.** La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley y solamente podrá ser revocada por la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso administrativo.	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**
Artículo 430. Los sindicatos están obligados a: a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y	**Artículo 430.** Los sindicatos están obligados a: a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes;	***Obligaciones*** **Artículo 430.** Los sindicatos están obligados a: a) Comunicar al Inspector o Inspectora del Trabajo dentro de los diez días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y	**Se propone aprobar con**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424 de esta Ley; c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.	b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424 de esta Ley; c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.	acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; b) Remitir anualmente al Inspector o Inspectora del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus afiliados y afiliadas, la cual deberá contener los mismos requisitos que la nómina de miembros fundadores; c) Suministrar a los funcionarios o funcionarias competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan sus estatutos, esta y otras leyes.	**modificaciones, ampliando los instrumentos legales.**
Artículo 431. Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes: a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos; b) Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento (20%); c) Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mayoría absoluta de los miembros presentes; y	**Artículo 431.** Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes: a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos; b) Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento (20%); c) Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mayoría absoluta de los miembros presentes; y d) Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se	***Requisitos de las asambleas*** **Artículo 431.** Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes: a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos; b) Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento (20%); c) Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mayoría absoluta de los	**Se propone MODIFICAR CON EL FIN DE INCORPORAR LA NULIDAD DE LAS DECISIONES**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
d) Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.	exprese el número de los miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.	miembros presentes; y d) Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas. La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones que vayan en contravención a lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en esta Ley y su Reglamento, o en sus propios Estatutos.	
Artículo 432. La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en esta Ley o en los Estatutos de la propia organización.	**Artículo 432.** La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en esta Ley o en los Estatutos de la propia organización.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 433. La elección de las juntas directivas y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma directa y secreta, bajo pena de nulidad. Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional.	**Artículo 433.** La elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma democrática, mediante el sufragio directo y secreto de sus afiliados, bajo pena de nulidad. Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional. De conformidad con lo establecido en sus respectivos estatutos, las organizaciones sindicales podrán solicitar la cooperación técnica y el apoyo logístico del Poder Electoral, para que organice las elecciones de sus juntas directivas y demás representantes de los trabajadores, así como de cualquier otro órgano sindical que estimen conveniente, respetando su autonomía e independencia, con observancia de los Tratados	***Elección de la junta directiva de los sindicatos*** **Artículo 433.** La elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma democrática, mediante el sufragio directo y secreto de sus afiliados, bajo pena de nulidad. Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional. De conformidad con lo establecido en sus respectivos estatutos, las organizaciones sindicales podrán solicitar la cooperación técnica y el apoyo logístico del Poder Electoral, para que organice las elecciones de sus juntas directivas y demás representantes de los trabajadores, así como de cualquier otro órgano sindical que	**Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
	Internacionales suscritos por Venezuela sobre la materia. Las elecciones así realizadas surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la Inspectoría del Trabajo. **Parágrafo único:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, las elecciones realizadas sin la participación del Poder Electoral, que cumplan con lo establecido en los respectivos estatutos sindicales, surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la respectiva Inspectoría del Trabajo.	estimen conveniente, respetando su autonomía e independencia, con observancia de los Tratados Internacionales suscritos por Venezuela sobre la materia. Las elecciones así realizadas surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la Inspectoría del Trabajo. **Parágrafo único:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, las elecciones realizadas sin la participación del Poder Electoral, que cumplan con lo establecido en los respectivos estatutos sindicales, surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la respectiva Inspectoría del Trabajo	
Artículo 434. La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos del organismo, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor de tres (3) años. Esta disposición no será aplicable a las federaciones y confederaciones.	**Artículo 434.** Conforme al principio constitucional de alternabilidad democrática, la junta directiva de una organización sindical ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrán establecerse un período mayor de tres (3) años.	***Alternatibilidad de la junta directiva los sindicatos*** **Artículo 434.** Conforme al principio constitucional de alternabilidad democrática, la junta directiva de cualquier organización sindical ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrán establecerse un período mayor de tres años. Vencido el término de vigencia de una junta directiva durante el proceso de negociación de una convención colectiva o durante un conflicto colectivo de trabajo, se extenderá hasta su solución.	**Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo el término cualquier organización sindical, para ampliar el margen y aclarar la norma. Así mismo, se amplió el margen para evitar los supuestos de mora electoral sobrevenida durante la negociación colectiva.**
Artículo 435. Transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un	**Artículo 435.** Transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez	***Convocatoria de elecciones por decisión judicial*** **Artículo 435.** Transcurridos tres (3) meses de	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva.	por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva.	vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva.	
Artículo 436. La condición de miembro de un sindicato se perderá: a) Por las causas previstas en los estatutos; b) En los sindicatos profesionales, de industria y sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis (6) meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis (6) meses después de su separación, y los que presten servicios en la organización y funcionamiento de cooperativas; c) En los sindicatos de empresa, por separación del trabajo al cumplirse tres (3) meses de ésta; d) Por renuncia; o e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible. Los estatutos deberán prever los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a un sindicato.	**Artículo 436.** La condición de miembro de un sindicato se perderá: a) Por las causas previstas en los estatutos; b) En los sindicatos profesionales, de industria y sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis (6) meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis (6) meses después de su separación, y los que presten servicios en la organización y funcionamiento de cooperativas; c) En los sindicatos de empresa, por separación del trabajo al cumplirse tres (3) meses de ésta; d) Por renuncia; o e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible. Los estatutos deberán prever los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a un sindicato.	***Pérdida de la condición de miembro*** **Artículo 436.** La condición de miembro de un sindicato se perderá: a) Por las causas previstas en los estatutos; b) En los sindicatos profesionales, de industria y sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis (6) meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis (6) meses después de su separación, y los que presten servicios en la organización y funcionamiento de cooperativas; c) En los sindicatos de empresa, por separación del trabajo al cumplirse tres (3) meses de ésta; d) Por renuncia; o e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible. Los estatutos deberán prever los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a un sindicato.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Sección Cuarta	**Sección Cuarta**	**Sección Cuarta**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
De los Fondos Sindicales	**De los Fondos Sindicales**	**De los Fondos Sindicales**	
Artículo 437. Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.	**Artículo 437.** Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.	***Destinación de los fondos*** **Artículo 437.** Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 438. La asamblea sindical votará cada año el presupuesto de gastos. La junta directiva deberá ajustarse estrictamente a sus disposiciones.	**Artículo 438.** La asamblea sindical votará cada año el presupuesto de gastos. La junta directiva deberá ajustarse estrictamente a sus disposiciones.	***Aprobación anual en asamblea*** **Artículo 438.** La asamblea sindical votará cada año el presupuesto de gastos. La junta directiva deberá ajustarse estrictamente a sus disposiciones. La asamblea deberá cumplir los requisitos establecidos en la presente Ley para su validez.	**Se propone aprobar con modificaciones, en lo que respecta a la exigencia de los requisitos para la validez de las asambleas, con el objeto de preservar el destino de los fondos sindicales.**
Artículo 439. Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato. En los lugares donde no existan agencias bancarias, el depósito se hará en los establecimientos que determine el Ejecutivo Nacional. No podrá mantenerse en dinero efectivo en la caja del sindicato una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.	**Artículo 439.** Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato. En los lugares donde no existan agencias bancarias, el depósito se hará en los establecimientos que determine el Ejecutivo Nacional. No podrá mantenerse en dinero efectivo en la caja del sindicato una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.	***Depósito de los fondos*** **Artículo 439.** Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato. En los lugares donde no existan agencias bancarias, el depósito se hará en los establecimientos que determine el Ejecutivo Nacional. No podrá mantenerse en dinero efectivo en la caja del sindicato una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 440. Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determinen los estatutos.	**Artículo 440.** Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determinen los estatutos.	*Movilización de fondos* **Artículo 440.** Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determinen los estatutos.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente.**
Artículo 441. La junta directiva estará	**Artículo 441.** La junta directiva estará obligada a	***Rendición de cuentas ante la asamblea***	**Se propone mantener el texto**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
obligada a rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración. Quince (15) días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva colocará una copia de la cuenta que proyecte presentar, en lugar visible de las oficinas sindicales, para que pueda ser examinada por los socios. Los funcionarios sindicales que no hayan cumplido esta obligación no podrán ser reelectos.	rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración. Quince (15) días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva colocará una copia de la cuenta que proyecte presentar, en lugar visible de las oficinas sindicales, para que pueda ser examinada por los socios. Los funcionarios sindicales que no hayan cumplido esta obligación no podrán ser reelectos.	**Artículo 441.** La junta directiva estará obligada a rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración. Quince (15) días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva colocará una copia de la cuenta que proyecte presentar, en lugar visible de las oficinas sindicales, para que pueda ser examinada por los socios. Los funcionarios sindicales que no hayan cumplido esta obligación no podrán ser reelectos.	**aprobado en la ley vigente.**
Artículo 442. A solicitud de un diez por ciento (10%) o más de los miembros de una organización sindical, el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva examinará las cuentas o una determinada operación, según se solicite, y rendirá el informe correspondiente a los interesados dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud. **Parágrafo Primero:** Las confederaciones velarán para que las contralorías de los organismos sindicales afiliados a ellas inspeccionen los actos de las personas que administren fondos sindicales con miras a garantizar su rectitud o establecer la responsabilidad, según sea el caso. **Parágrafo Segundo:** En aquellos casos donde el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva no se pronuncie en el lapso de los sesenta (60) días sobre la averiguación solicitada o, no se	**Artículo 442.** A solicitud de un diez por ciento (10%) o más de los miembros de una organización sindical, el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva examinará las cuentas o una determinada operación, según se solicite, y rendirá el informe correspondiente a los interesados dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud. **Parágrafo Primero:** Las confederaciones velarán para que las contralorías de los organismos sindicales afiliados a ellas inspeccionen los actos de las personas que administren fondos sindicales con miras a garantizar su rectitud o establecer la responsabilidad, según sea el caso. **Parágrafo Segundo:** En aquellos casos donde el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva no se pronuncie en el lapso de los sesenta (60) días sobre la averiguación solicitada o, no se estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento (10%) por lo menos de los afiliados a la organización sindical, podrá acudir	***Contraloría sindical*** **Artículo 442.** A solicitud de un diez por ciento o más de los miembros de una organización sindical, a través de un órgano contralor conformado por un grupo de trabajadores y trabajadoras afiliados a la organización sindical, se examinarán las cuentas o una determinada operación, según se solicite, y se rendirá el informe escrito correspondiente a los interesados e interesadas dentro de los treinta días siguientes a la solicitud. En aquellos casos en los que el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva no se pronuncie en el lapso de los treinta días sobre la averiguación solicitada o, no se estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento por lo menos de los afiliados y afiliadas a la organización sindical, podrá acudir por ante la Contraloría General de la República para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva.	**Se propone aprobar con modificaciones, ajustando la contraloría sindical a los trabajadores y trabajadoras.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento (10%) por lo menos de los afiliados a la organización sindical, podrá acudir por ante la Contraloría General de la República para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva.	por ante la Contraloría General de la República para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva.		
Sección Quinta **De la Protección de la Libertad Sindical**	**Sección Quinta** **De la Protección de la Libertad Sindical**	**Sección Quinta** **De la Protección de la Libertad Sindical**	
Artículo 443. Los patronos no podrán: a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza. La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.	**Artículo 443.** Los patronos no podrán: a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza. La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.	***Autonomía*** **Artículo 443.** Los patronos no podrán: a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza. La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente**
Artículo 444. El ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el	**Artículo 444.** El ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el establecimiento de fórmulas sindicales para la	***Contratación sindical*** **Artículo 444.** El ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patrona o patronos y patronas interesados en una	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
establecimiento de fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos en esta Ley.	contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos en esta Ley.	negociación colectiva el establecimiento de fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores y trabajadoras, dentro de los términos previstos en esta Ley. En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores y trabajadoras, para ofrecer al patrono y patrona hasta el cuarenta por ciento del personal que el requiera. Los directivos y directivas sindicales que se beneficien o lucren directa o indirectamente con la aplicación del presente artículo, serán sancionados de conformidad con la Ley.	**Se propone aprobar con modificaciones el contenido del presente artículo, agregándole sanciones al directivo o directiva sindical que se lucre del beneficio.**
Artículo 445. En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que el requiera.	**Artículo 445.** En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que el requiera.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 446. Los patronos deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención	**Artículo 446.** Los patronos deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono a	***Cuota extraordinaria*** **Artículo 446.** Los patronos y patronas deberán descontar de los salarios de los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato, las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores y trabajadoras beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, la cual no podrá exceder del veinte por	**Se propone aprobar con modificaciones la presente cláusula, limitando el monto del descuento por cuota extraordinaria de solidaridad.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono a los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación.	los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación.	ciento del salario devengado por el trabajador, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono o patrona a los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación.	
Artículo 447. No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días. Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta (30) días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así el Inspector ordenará la afiliación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanan de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.	**Artículo 447.** No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días. Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta (30) días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así el Inspector ordenará la afiliación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanan de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.	***Prohibición de negar afiliación*** **Artículo 447.** No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días. Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta (30) días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así el Inspector ordenará la afiliación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanan de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.	**Se propone mantener el texto aprobado en la ley vigente**
Artículo 448. Los miembros de un organismo	**Artículo 448.** Los miembros de un organismo	***Causas de exclusión de miembros de***	**Se propone mantener el texto**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
sindical no podrán ser excluidos ni privados de sus derechos, sino por las causas siguientes: a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales; b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la Asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla; c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato haya dispuesto mantener reservadas; y d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos. Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse y de la decisión podrá recurrir ante el Juez de Primera Instancia que tenga jurisdicción en materia de Trabajo.	sindical no podrán ser excluidos ni privados de sus derechos, sino por las causas siguientes: a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales; b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la Asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla; c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato haya dispuesto mantener reservadas; y d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos. Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse y de la decisión podrá recurrir ante el Juez de Primera Instancia que tenga jurisdicción en materia de Trabajo.	***sindicatos*** **Artículo 448.** Los miembros de un organismo sindical no podrán ser excluidos ni privados de sus derechos, sino por las causas siguientes: a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales; b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la Asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla; c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato haya dispuesto mantener reservadas; y d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos. Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse y de la decisión podrá recurrir ante el Juez de Primera Instancia que tenga jurisdicción en materia de Trabajo.	**aprobado en la ley vigente**
Sección Sexta Del Fuero Sindical	**Sección Sexta Del Fuero Sindical**	**Sección Sexta Del Fuero Sindical**	
Artículo 449. Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará írrito si no han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453 de esta Ley. La inamovilidad consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la	**Artículo 449.** Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Será nulo e írrito, por contrario a la Constitución, el despido de un trabajador amparado por fuero sindical realizado sin haberse cumplido los trámites establecidos en la presente Ley. En el caso de que un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado, y tal situación constituya una violación de derechos	***Fuero sindical*** **Artículo 449.** Los trabajadores y trabajadoras que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. Será nulo e írrito, por contrario a la Constitución, el despido de un trabajador o trabajadora amparado por fuero sindical, realizado sin haberse cumplido el procedimiento de Calificación de Faltas para la	**Se propone aprobar el presente artículo, modificando su contenido en lo que respecta a la supresión de la medida cautelar de la solicitud de reenganche**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.	constitucionales, existiendo el temor fundado de que se ocasionen daños a dicho trabajador y a su familia, o a la organización sindical de que se trate, podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que ordene la reincorporación a su puesto de labores o el restablecimiento de las condiciones anteriores, por el tiempo que dure el procedimiento de reenganche o reposición; a tales efectos el trabajador deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias y de la violación del derecho que se reclama. Cuando el Inspector encontrare deficientes las pruebas producidas para acordar la medida, mandará a ampliarlas sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo. Si por el contrario hallase suficiente las pruebas, acordará la medida solicitada y procederá a su ejecución. En ambos casos dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible. La inamovilidad laboral consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.	Autorización del Despido establecido en la presente Ley. La inamovilidad laboral consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.	**para incorporarlo en otro artículo e indicar el procedimiento a seguir en caso de despido.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 450. La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses. Los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.	**Artículo 450.** La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses. Los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.	***Inamovilidad de los firmantes*** **Artículo 450.** La notificación formal que cualquier número de trabajadores y trabajadoras, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector o Inspectora notificará al patrono, patrona, patronos o patronas interesados el propósito de los trabajadores y trabajadoras de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario o funcionaria del trabajo e Inspector o Inspectora, responsabilidad, de acuerdo con el artículo referido a la Infracción del Inspector o Inspectora por trámite de procedimientos de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez días continuos después de la fecha en que el Inspector o Inspectora se pronuncie sobre el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector o Inspectora del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres meses. Los trabajadores y trabajadoras que se adhieran	**Se propone aprobar con modificaciones en lo que respecta a la indicación de la negativa de registrar el sindicato.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen a la Inspectoría su adhesión.	
Artículo 451. Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuales son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical. De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente.	**Artículo 451.** Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuáles son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical. De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente. Parágrafo único. Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad.	***Fuero de directivos*** **Artículo 451.** Gozarán también de protección especial hasta un número de siete en las empresas que ocupen menos de quinientos trabajadores y trabajadoras, nueve en las empresas que ocupen entre quinientos y mil trabajadores, doce en las empresas que ocupen más de mil y quince en las empresas que ocupen mas de cinco mil trabajadores y trabajadoras, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuáles son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical. De cada elección se participará inmediatamente al Inspector o Inspectora del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin que éste notifique al patrono o patrona, sin que esto pueda considerarse como un requisito para su validez. Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta	**Se propone aprobar el artículo con modificaciones, incluyendo el número de quince directivos en las empresas con mas de cinco mil trabajadores.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco, gozarán de la inamovilidad.	
Artículo 452. En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores de la empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses durante el período de dos (2) años.	**Artículo 452.** En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores de la empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses durante el período de dos (2) años.	***Elecciones sindicales*** **Artículo 452.** En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores y trabajadoras de la empresa gozarán de protección especial desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de cinco meses durante el período de dos años.	**Se propone aprobar el artículo con modificaciones, en cuanto al límite de inamovilidad.**
Artículo 453. Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no	**Artículo 453.** Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la	***Calificación de faltas para la autorización del despido*** **Artículo 453.** Cuando un patrono o patrona, pretenda despedir por causa justificada, trasladar o desmejorar la situación laboral o las condiciones de trabajo a un trabajador o trabajadora investido de protección especial, podrá solicitar, dentro de los treinta días continuos siguientes a la fecha en que haya tenido o debido tener conocimiento de la falta, la autorización correspondiente del Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora preste servicios, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador o trabajadora a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar y las causas que se invoquen para ello. El Inspector o Inspectora,	**Se propone aprobar con modificaciones en lo que respecta a la jurisdicción de la inspectoría y se suprimió la etapa probatoria para incluirla en un nuevo artículo, con el objeto de hacer la norma mas clara.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia. En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso. El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.	contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de caso fortuito o fuerza mayor que haya impedido su asistencia. En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Título VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso. El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará providencia administrativa. Esta providencia administrativa será irrecurrible en vía administrativa, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria con competencia en materia laboral los derechos que les correspondan.	verificará la procedencia de la solicitud, la admitirá dentro de los tres días siguientes a la presentación y ordenará citar al trabajador o trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a la citación, para que dé contestación a la solicitud, en ese acto oirá a las partes y las exhortará a la conciliación. En caso que alguna de las partes no compareciera a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su ausencia. La no comparecencia del trabajador o trabajadora se entenderá como un rechazo a la solicitud presentada en su contra.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Articulación probatoria y decisión **Artículo X.** En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de diez días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover, el cuarto para que el funcionario o funcionaria competente del trabajo agregue al expediente las pruebas promovidas, el quinto para que las partes se opongan y el Inspector o Inspectora del Trabajo admita las que fueren pertinentes y los cinco restantes para la evacuación. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El segundo día hábil siguiente a la terminación del lapso de evacuación de pruebas, las partes presentarán sus conclusiones y dentro de los diez días hábiles siguientes, el Inspector o Inspectora dictará su decisión. De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir ante el Tribunal del Trabajo en cuanto fuere pertinente.	**Se propone incluir un nuevo artículo que establezca la articulación probatoria**
		Medida preventiva **Artículo X.** Cuando se le impute al trabajador o trabajadora investido de protección especial, faltas graves de acuerdo a lo establecida en esta Ley, y exista el temor fundado de que éste puede incurrir nuevamente en ellas, o que ocasionare daños a personas o bienes en virtud del cargo que ocupa, el patrono o patrona podrá solicitar al	**Se propone incluir un nuevo artículo que establezca la articulación probatoria**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Inspector o Inspectora del Trabajo, como medida preventiva, que autorice el traslado del trabajador o trabajadora a otro sitio de trabajo e incluso a un cargo distinto al que ocupe, o la separación del mismo de su puesto de trabajo. El Inspector o Inspectora ordenará lo conducente, por el tiempo que dure el procedimiento de calificación de falta, sin que en ningún caso ello afecte los derechos patrimoniales del trabajador o trabajadora. A tales efectos el patrono o patrona deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias. Cuando el Inspector o Inspectora encontrare deficientes las pruebas producidas no acordará la medida. Si por el contrario hallase suficientes las pruebas, acordará la medida que estime conveniente y procederá a su ejecución. Dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.	
Artículo 454. Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre: a) Si el solicitante presta servicio en su	**Artículo 454.** Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre: a) Si el solicitante presta servicio en su empresa; b) Si reconoce la inamovilidad; y	***Solicitud de Reenganche o Reposición y Pago de Salarios Caídos*** **Artículo 454.** Cuando un trabajador o trabajadora amparado de protección especial sea despedido, trasladado o desmejorado en su situación laboral o condiciones de trabajo, sin que el patrono o patrona haya solicitado el procedimiento de calificación de faltas para la autorización del despido establecido en esta Ley, podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde preste servicios, el reenganche	**Se propone aprobar el artículo con modificaciones, especificando con claridad el trámite del procedimiento**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
empresa; b) Si reconoce la inamovilidad; y c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante. Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.	c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante. Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.	o la reposición a su situación anterior. El Inspector o Inspectora admitirá la solicitud y dentro de los tres días hábiles siguientes, citará al patrono o patrona para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a la citación, a un acto en el cual será interrogado a los fines de verificar: a) Si existió el vínculo laboral; b) Si la extinción del mismo, el traslado o la desmejora se debió a la voluntad unilateral del patrono o patrona; y c) Si el trabajador o trabajadora se encontraba investido de protección especial para la fecha en que ocurrió el despido, el traslado o la desmejora. Si el patrono o patrona no compareciere a la hora fijada se le concederá una hora de espera.	
Artículo 455. Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación.	**Artículo 455.** Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Título VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.	***Articulación probatoria y decisión*** **Artículo 455.** En caso que el patrono o patrona contestara de manera afirmativa las tres interrogantes, el Inspector o Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche o la reposición y el pago de los salarios caídos en el mismo acto; si quedaren reconocidos la existencia del vínculo laboral y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector o Inspectora verificará si procede la protección especial, pudiendo dictar un auto para mejor proveer de ser necesario y si así fuere, ordenará el reenganche o la reposición y el pago de los salarios caídos; cuando del interrogatorio resultare controvertida la existencia del vínculo laboral, se abrirá una articulación probatoria de diez días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover, el cuarto para que el	**Se propone aprobar el artículo con modificaciones, especificando con claridad el trámite del procedimiento y unificándolo con el artículo 456.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		funcionario o funcionaria competente del trabajo agregue al expediente las pruebas promovidas, el quinto para que las partes se opongan y el Inspector o Inspectora del Trabajo admita las que fueren pertinentes y los cinco restantes para la evacuación. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Dentro de los ocho días hábiles siguientes, el Inspector o Inspectora dictará su decisión. De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir ante el Tribunal del Trabajo en cuanto fuere pertinente. El reenganche deberá ordenarse en las mismas condiciones laborales que tenía el trabajador o trabajadora para el momento en que ocurrió el despido, traslado o desmejora, con el pago de los salarios caídos, que le corresponden al cargo desempeñado, hasta la fecha en que se produzca la efectiva reposición a su situación anterior. La providencia administrativa que dicte el Inspector o Inspectora del Trabajo en el procedimiento de reenganche o reposición, según el caso, deberá acatarse imperativamente. Su incumplimiento dará lugar a la imposición sancionatoria correspondiente, sin perjuicio que el trabajador o trabajadora afectado pueda ejercer la acción de amparo constitucional, a los fines que se le restituya la situación jurídica infringida..	
		Medida preventiva **Artículo X.** Cuando el trabajador o trabajadora	**Se crea un nuevo artículo en cuanto a la carga de la prueba del trabajador.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		sea despedido, trasladado o desmejorado y exista el temor fundado que se le ocasionen daños, a su familia o a la organización sindical a la que se encontrare afiliado, podrá solicitar al Inspector o Inspectora del Trabajo, como medida preventiva, que ordene la reincorporación o restitución de la situación jurídica infringida, por el tiempo que dura el procedimiento, así como el restablecimiento pleno del pago del salario devengado. A tales efectos el trabajador o trabajadora deberá consignar pruebas suficientes que hagan sólidamente presumir, que mantiene una relación de trabajo con su patrono o patrona y que ha sido sometido por éste a una conducta o práctica antisindical, de ser el caso.	
Artículo 456. El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.	**Artículo 456.** El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la articulación. Dicha decisión será irrecurrible en vía administrativa, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales de la jurisdicción ordinaria con competencia en materia laboral, en cuanto fuere pertinente.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 455.**
Artículo 457. Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.	**Artículo 457.** Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.	***Despido extemporáneo*** **Artículo 457.** Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Ejecución de los actos administrativos **Artículo X.** Los actos administrativos emanados del Inspector o Inspectora del Trabajo, tienen carácter imperativo, en tal sentido, son de ejecución inmediata y teniendo el Inspector o Inspectora, la facultad y obligación de materializarlos inmediatamente después de su publicación. El incumplimiento de estos actos dará lugar a la imposición de la multa correspondiente por parte del funcionario del trabajo. En el caso de la solicitud de reenganche o reposición y pago de salarios caídos, el trabajador o trabajadora afectado podrá ejercer la acción de amparo constitucional, a los fines de restituir la situación jurídica infringida, si aún impuesto de la multa el patrono o patrona insiste en no acatar la decisión, en el entendido que en estos casos el procedimiento de multa correspondiente no tendrá recurso alguno.	**Se propone crear un nuevo artículo ampliando la facultad ejecutoria del Inspector**
Artículo 458. Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.	**Artículo 458.** Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.	***Negociaciones de carácter colectivo*** **Artículo 458.** Los trabajadores y trabajadoras gozaran de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación conciliatoria de cualquier reclamo, controversia que surja con relación a la aplicación de esta ley u otras de similar naturaleza que tengan relación con el trabajo como hecho social o durante la solución de un conflicto colectivo de trabajo e inclusive durante el ejercicio del derecho de huelga.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar su contenido.**
Sección Séptima **De la Disolución y Liquidación de**	**Sección Séptima** **De la Disolución y Liquidación de los**	**Sección Séptima** **De la Disolución y Liquidación de los**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
los Sindicatos	**Sindicatos**	**Sindicatos**	
Artículo 459. Son causas de disolución de los sindicatos: a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución; b) Las consagradas en los estatutos; c) En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y d) El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.	**Artículo 459.** Son causas de disolución de los sindicatos: a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución; b) Las consagradas en los estatutos; c) En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y d) El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.	***Causales de disolución de sindicatos*** **Artículo 459.** Son causas de disolución de los sindicatos: a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución; b) Las consagradas en los estatutos; c)En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta, siempre que la misma no haya sido declarada de utilidad pública y destinada a algún proceso cogestionario por parte de alguno de los órganos del poder público; d)Cuando incurran en prácticas que vayan en contra de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, así como cuando se demuestre que fueron impulsados, promovidos o financiados ilegalmente por el patrono o patrona; d)El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto; y e) Haber sufrido una disminución entre sus afiliados y afiliadas, que conlleve a un incumplimiento sobrevenido del número requerido para su constitución El órgano competente para conocer sobre las solicitudes de disolución de un sindicato, es el Tribunal del Trabajo de la jurisdicción del sindicato.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de incorporar la no competencia de las Inspectorías en casos de disolución de sindicatos, incluyéndole un literal atinente a los sindicatos patronales, modificando el literal de la extinción de empresa para mantener el sindicato vivo en caso de cogestión e incluyendo como causal lo previsto en el artículo 460 de la Ley vigente.**
Artículo 460. No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.	**Artículo 460.** No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido





LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
			fue subsumido en el artículo anterior.
Artículo 461. La liquidación de las organizaciones sindicales se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. El patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la federación o confederación a la cual estuviere afiliado el sindicato. En el caso de la disolución de una confederación, pasará al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.	**Artículo 461.** La liquidación de las organizaciones sindicales se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. El patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la federación o confederación a la cual estuviere afiliado el sindicato. En el caso de la disolución de una confederación, pasará al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.	***Liquidación de los sindicatos*** **Artículo 461.** La liquidación de las organizaciones sindicales se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. El patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de los trabajadores y trabajadoras y será administrado por los consejos de trabajadores.	**Se propone aprobar con modificaciones cambiando el destino de los pasivos de los sindicatos para los trabajadores.**
Artículo 462. Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo. La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.	**Artículo 462.** Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo. La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.	***Tramitación ante el juez laboral*** **Artículo 462.** Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo. La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio con competencia en trabajo, a efecto de que se haga la cancelación del registro.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Sección Octava De las Federaciones y Confederaciones Sindicales	**Sección Octava De las Federaciones y Confederaciones Sindicales**	**Sección Octava De las Federaciones y Confederaciones Sindicales**	
Artículo 463. Cinco (5) o más sindicatos	**Artículo 463.** Cinco (5) o más sindicatos podrán	***Numero necesario para su constitución***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
podrán constituir una federación y tres (3) o más federaciones podrán constituir una confederación.	constituir una federación y tres (3) o más federaciones podrán constituir una confederación.	**Artículo 463.** Cinco (5) o más sindicatos podrán constituir una federación y tres (3) o más federaciones podrán constituir una confederación.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 464. Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el Ministerio del ramo. La solicitud que presente la junta directiva deberá ir acompañada de los siguientes documentos: a) Copia del acta constitutiva; b) Copia de los estatutos aprobados por la asamblea; c) Nómina de los sindicatos o federaciones fundadores, según sea el caso, con indicación de los domicilios y del registro de cada sindicato o federación; y d) Copia de las actas de las asambleas de los sindicatos, autorizando la afiliación.	**Artículo 464.** Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el Ministerio del ramo. La solicitud que presente la junta directiva deberá ir acompañada de los siguientes documentos: a) Copia del acta constitutiva; b) Copia de los estatutos aprobados por la asamblea; c) Nómina de los sindicatos o federaciones fundadores, según sea el caso, con indicación de los domicilios y del registro de cada sindicato o federación; y d) Copia de las actas de las asambleas de los sindicatos, autorizando la afiliación.	***Solicitud de registro*** **Artículo 464.** Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el ministerio con competencia en trabajo. La solicitud que presente la junta directiva promovente deberá ir acompañada de los siguientes documentos: a) Acta constitutiva; b) Estatutos aprobados por la asamblea; c) Nómina de los sindicatos o federaciones fundadores, según sea el caso, con indicación de los domicilios y del registro de cada sindicato o federación; y d) Actas de las asambleas de los sindicatos, autorizando la afiliación.	**Se propone aprobar con modificación, para que los recaudos sean presentados en original.**
Artículo 465. El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente. Contra la resolución negativa se podrá recurrir para ante la jurisdicción de lo	**Artículo 465.** El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente. Contra la resolución negativa se podrá recurrir ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, a través del procedimiento contencioso-administrativo, dentro de los diez (10)	***Procedimiento para el registro*** **Artículo 465.** El Ministro o Ministra con competencia en trabajo, dentro de los treinta días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de treinta días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro o Ministra dentro de los quince días siguientes resolverá lo conducente.	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando el lapso de subsanación.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Contencioso-Administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.	días hábiles siguientes a la notificación de la misma.	Contra la resolución negativa se podrá recurrir ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, a través del procedimiento contencioso-administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.	
Artículo 466. No podrá registrarse una federación o confederación mientras no haya sido registrada debidamente la mayoría de los sindicatos o federaciones que la integran.	**Artículo 466.** No podrá registrarse una federación o confederación mientras no haya sido registrada debidamente la mayoría de los sindicatos o federaciones que la integran.	***Registro previo de los afiliados*** **Artículo 466.** No podrá registrarse una federación o confederación mientras no hayan sido debidamente registrados los sindicatos o federaciones que la integran.	**Se propone aprobar con modificaciones en lo que respecta al debido registro de los afiliados.**
Artículo 467. Las disposiciones de esta Ley relativas a los sindicatos regirán también a las federaciones y confederaciones en cuanto fueren aplicables.	**Artículo 467.** Las disposiciones de esta Ley relativas a los sindicatos regirán también a las federaciones y confederaciones en cuanto fueren aplicables.	***Normativa obligatoria*** **Artículo 467.** Las disposiciones de esta Ley relativas a los sindicatos regirán también a las federaciones y confederaciones en cuanto fueren aplicables.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 468. Las federaciones y confederaciones sindicales, debidamente autorizadas, podrán ejercer la representación de los organismos que las integran y tendrán los mismos derechos y atribuciones que correspondan a los sindicatos en relación a sus miembros.	**Artículo 468.** Las federaciones y confederaciones sindicales, debidamente autorizadas, podrán ejercer la representación de los organismos que las integran y tendrán los mismos derechos y atribuciones que correspondan a los sindicatos en relación a sus miembros.	***Funciones de federaciones y confederaciones*** **Artículo 468.** Las federaciones y confederaciones sindicales, debidamente autorizadas, podrán ejercer la representación de los organismos que la integran y tendrán los mismos derechos y atribuciones que le correspondan a los sindicatos en relación a sus miembros.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de incorporar excluir por ser ambiguas a otras organizaciones de similar naturaleza.
Capítulo III De las Negociaciones y Conflictos Colectivos Sección Primera De las Negociaciones Colectivas	**Capítulo III De las Negociaciones y Conflictos Colectivos Sección Primera De las Negociaciones Colectivas**	**Capítulo III De las Negociaciones y Conflictos Colectivos Sección Primera De las Negociaciones Colectivas**	
		Sujetos colectivos de trabajo	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Artículo X. Serán considerados sujetos colectivos de trabajo, a los efectos de las relaciones colectivas del trabajo como hecho social y por tanto, titulares de la libertad sindical; las organizaciones sindicales primer, segundo y tercer grado; las coaliciones, grupos y los consejos de trabajadores y trabajadoras; y las cámaras de representación empresarial en los términos establecidos en la presente Ley y otras disposiciones similares, e igualmente serán consideradas, como sujetos colectivos las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses, bien de los trabajadores y trabajadoras por una parte o de los patronos o patronas por otra.	**Se propone crear un nuevo artículo que defina quienes son considerados sujetos colectivos de trabajo, en el cual, entre otros, se incorpora a los consejos de trabajadores.**
Artículo 469. Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo.	**Artículo 469.** Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo.	***Normas aplicables*** **Artículo 469.** Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno o más sindicatos de trabajadores y trabajadoras y uno o más patronos o patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo. Cuando no existan sindicatos o estos no cumplan con las funciones establecidas en la ley; subsidiariamente podrán participar otros actores	**Se propone aprobar con modificaciones, otorgándole la facultad a los otros sujetos colectivos, en aquellas empresas donde no hay sindicatos.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		sociales en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, previstos en esta Ley o en otras de similar naturaleza.	
Artículo 470. En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.	**Artículo 470.** En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.	***Conciliación previa al conflicto*** **Artículo 470.** En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, de parte de los trabajadores y trabajadoras, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.
Artículo 471. Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.	**Artículo 471.** Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.	***Solución pacífica previa al conflicto*** **Artículo 471.** Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 472. Si los sindicatos hubieren acordado con los patronos procedimientos previos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre ellos, deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.	**Artículo 472.** Si los sindicatos hubieren acordado con los patronos procedimientos previos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre ellos, deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.	***Procedimientos previos de solución*** **Artículo 472.** Si los sindicatos hubieren acordado con los patronos o patronas, procedimientos previos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre ellos, deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 473. Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el	**Artículo 473.** Al tener conocimiento de que está planteado o por plantearse un conflicto, petición, controversia o diferencia de naturaleza colectiva, el	***Negociaciones previas*** **Artículo 473.** Al tener conocimiento de que está	**Se propone aprobar con**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses. La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título. En ningún caso se coartará el derecho del sindicato a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.	Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses. La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, o establecimiento, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título. Cuando en una empresa sólo exista un sindicato, aunque no alcance la mayoría absoluta de los trabajadores, dicha organización podrá celebrar convenios colectivos que beneficien a dichos trabajadores. En ningún caso se coartará el derecho del sindicato o coalición de trabajadores a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente. Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al patrono a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.	planteado o por plantearse un conflicto, petición, controversia o diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector o Inspectora del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patrona, o patronos o patronas y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses. La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, o establecimiento, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título. Cuando en una empresa sólo exista un sindicato, aunque no alcance la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras, dicha organización podrá celebrar convenios colectivos que beneficien a los mismos. En ningún caso se coartará el derecho del sindicato o coalición de trabajadores y trabajadoras a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente. Dos o más organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al patrono o patrona a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.	**modificaciones en el último aparte del artículo, otorgándole facultad a todas las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.**
Artículo 474. Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector del Trabajo lo comunicará de	**Artículo 474.** Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector del Trabajo lo comunicará de inmediato al Procurador	***Notificación en servicios públicos esenciales*** **Artículo 474.** Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con servicios públicos y	**Se propone aprobar con**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
inmediato al Procurador General de la República a los fines conducentes.	General de la República a los fines conducentes.	servicios esenciales que afecten los derechos de la colectividad y sus intereses o cualquier otro de similar naturaleza u organismos dependientes del Estado, el Inspector o Inspectora del Trabajo lo comunicará de inmediato a la Procuraduría General de la República, a los fines conducentes, y de garantizar los derechos propios de la colectividad y aquellos que constituyan derechos humanos esenciales.	**modificaciones con el fin de ampliar el ámbito del sector público.**
Sección Segunda **Del Pliego de Peticiones**	**Sección Segunda** **Del Pliego de Peticiones**	**Sección Segunda** **Del Pliego de Peticiones**	
Artículo 475. El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o se dé cumplimiento a la que se tiene pactada.	**Artículo 475.** El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato, o la coalición de trabajadores, según el caso, expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o acuerdo colectivo, según corresponda, o se dé cumplimiento al respectivo instrumento que se encontrare vigente entre las partes.	***Presentación del pliego por parte de las organizaciones*** **Artículo 475.** El procedimiento conflictivo, comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato, o la coalición de trabajadores, según el caso, expondrá sus planteamientos para que el patrono o patrona, tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o acuerdo colectivo, según corresponda, o se dé cumplimiento al respectivo instrumento que se encontrare vigente entre las partes. La calificación como conflictivo o conciliatorio del pliego que deba ser tramitado ante un funcionario o funcionaria de la administración del trabajo corresponde al sujeto colectivo presentante.	**Se propone aprobar con modificaciones con el objeto de especificar que es al sujeto colectivo presentante a quien corresponde calificar.**
Artículo 476. El pliego de peticiones se presentará al patrono por intermedio del	**Artículo 476.** El pliego de peticiones se presentará al patrono por intermedio del Inspector del Trabajo,		**Se propone subsumir el presente**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Inspector del Trabajo, quien deberá tramitarlo de inmediato.	quien deberá tramitarlo de inmediato.	**SUPRIMIR**	**artículo, pues su contenido está subsumido en el artículo siguiente**
Artículo 477. Una vez presentado un pliego contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, el sindicato presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.	**Artículo 477.** Una vez presentado un pliego contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, el sindicato presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.	***Presentación del pliego al patrono o patrona*** **Artículo 477.** El pliego de peticiones se presentará al patrono o patrona por intermedio del funcionario o funcionaria competente del Trabajo, quien deberá tramitarlo de inmediato. ***Prohibición de nuevas reclamaciones*** Una vez presentado un pliego contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, el sindicato presentante o la coalición de trabajadores y trabajadoras, según el caso, no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos sobrevenidos con posterioridad a la presentación del pliego.	**Se propone aprobar con modificaciones con el objeto de facultar a las coaliciones de trabajadores a que introduzcan un pliego de peticiones, fusionándolo con el artículo 476 y otorgándole facultad al funcionario competente en caso que el inspector no se encuentre para recibir el pliego.**
Sección Tercera **De la Conciliación**	**Sección Tercera** **De la Conciliación**	**Sección Tercera** **De la Conciliación**	Se propone mantener el nombre de la sección aprobado en la Ley vigente.
Artículo 478. Dentro de las veinticuatro (24) horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector del Trabajo lo transcribirá por sí o por medio de un empleado de su oficina al patrono o patronos de que se trate, así como a cualquier sindicato o cámara de producción a la cual pertenezcan la mayoría de los patronos que estuvieren representados.	**Artículo 478.** Dentro de las veinticuatro (24) horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector del Trabajo lo transcribirá por sí o por medio de un empleado de su oficina al patrono o patronos de que se trate, así como a cualquier sindicato o cámara de producción a la cual pertenezcan la mayoría de los patronos que estuvieren representados.	***Inicio del trámite administrativo*** **Artículo 478.** Dentro de las veinticuatro horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector o Inspectora del Trabajo notificará al patrono o patrona de que se trate, así como a cualquier sindicato o cámara de producción a la cual pertenezcan la mayoría de los patronos o patronas que estuvieren representados.	**Se propone aprobar con modificaciones, simplificando la redacción del artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 479. El Inspector exigirá al sindicato y a los patronos o a su sindicato que le comuniquen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el nombramiento de dos (2) representantes y de un (1) suplente por cada delegación. Los representantes así nombrados constituirán dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la comunicación hecha al Inspector del Trabajo, junto con éste o su representante, la Junta de Conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, este será sustituido por su respectivo suplente. Los representantes referidos deberán ser trabajadores pertenecientes a la entidad o entidades contra las que se promueva el conflicto, por una parte; y por la otra, el patrono o patronos, o miembros del personal directivo de la empresa o empresas, y podrán estar acompañados por los asesores que designen.	**Artículo 479.** El Inspector exigirá al sindicato y a los patronos o a su sindicato que le comuniquen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el nombramiento de dos (2) representantes y de un (1) suplente por cada delegación. Los representantes así nombrados constituirán dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la comunicación hecha al Inspector del Trabajo, junto con éste o su representante, la Junta de Conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, este será sustituido por su respectivo suplente. Los representantes referidos deberán ser trabajadores pertenecientes a la entidad o entidades contra las que se promueva el conflicto, por una parte; y por la otra, el patrono o patronos, o miembros del personal directivo de la empresa o empresas, y podrán estar acompañados por los asesores que designen.	***Nombramiento de los representantes de la junta de conciliación*** **Artículo 479.** El Inspector o Inspectora exigirá al sindicato o coalición de trabajadores y trabajadoras, según el caso y a los patronos o patronas o a su sindicato que le comuniquen dentro de las cuarenta y ocho horas el nombramiento de dos representantes y de un suplente por cada delegación. Los representantes así nombrados, constituirán dentro de las veinticuatro horas siguientes de la comunicación hecha al Inspector o Inspectora del Trabajo, junto con éste o su representante, la Junta de Conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, este será sustituido por su respectivo suplente. En caso de ausencia de las partes, se constituirá dentro de las veinticuatro horas siguientes, si a este acto no asisten los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se entiende como un desistimiento del procedimiento y no de la acción, si no asisten los patronos o patronas, se entiende como un reconocimiento de los hechos invocados por el sujeto colectivo en el pliego de peticiones, si no comparecen las partes se declarará desierto el acto y se fijará una nueva oportunidad para iniciar el proceso de conciliación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, sin notificación previa. El patrono o patrona podrá oponer los alegatos y defensas antes de la constitución de la Junta de Conciliación, sin que esto impida la prosecución del procedimiento.	**Se propone aprobar con modificaciones, ampliando los supuestos del trámite del procedimiento.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Los representantes referidos deberán ser trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la entidad o entidades contra las que se promueva el conflicto, por una parte; y por la otra, el patrono o patrona o patronos o patronas, o miembros del personal directivo de la empresa o empresas, ambas partes podrán estar acompañados hasta por dos asesores o asesoras que designen. .	
		Recurso de amparo **Artículo X.** Si el funcionario o funcionaria competente del trabajo, incurriere en dilación injustificada del procedimiento o vulnere garantías constitucionales tanto en la ejecución del trámite descrito en los artículos precedentes o en su decisión afectando los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras, estos podrán interponer recurso de amparo autónomo ante el Tribunal del Trabajo, contra las violaciones de que fueran víctimas, a los efectos que se restituya la situación jurídica infringida por parte del funcionario o funcionaria del trabajo.	**Se propone crear el presente artículo, a los efectos de garantizar los derechos de los trabajadores.**
Artículo 480. El Inspector o su representante presidirán las sesiones de la Junta e intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes.	**Artículo 480.** El Inspector o su representante presidirán las sesiones de la Junta e intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes.	***Modalidades de la Junta de Conciliación*** **Artículo 480.** El Inspector o Inspectora o su representante presidirá las sesiones de la Junta e intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes. Los suplentes concurrirán también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular. Los asesores o asesoras podrán asistir a las sesiones, pero no tendrán derecho a voto y tendrán derecho a voz, solo cuando el	**Se propone aprobar fusionándolo con los artículos 481, 482, 483 y 484, por tratarse del mismo supuesto.**

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		representante principal se lo autorice. En el caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el Inspector o Inspectora que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente. Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un representante o sustituto, por lo menos, de cada una de las partes. En el caso de que los miembros de la Junta de Conciliación, designados por una de las partes en conflicto, no concurrieren o dejaren de concurrir a sesiones de la Junta, el Inspector o Inspectora o su representante exigirá inmediatamente a dicha parte el nombramiento de nuevos delegados o delegadas.	
Artículo 481. Los suplentes concurrirán también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular.	**Artículo 481.** Los suplentes concurrirán también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 480.**
Artículo 482. En el caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el Inspector que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente.	**Artículo 482.** En el caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el Inspector que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 480.**
Artículo 483. Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un	**Artículo 483.** Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un (1)		**Se propone suprimir por cuanto su contenido fue subsumido en el**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
(1) representante o sustituto, por lo menos, de cada una de las partes.	representante o sustituto, por lo menos, de cada una de las partes.	**SUPRIMIR**	**artículo 480.**
Artículo 484. En el caso de que los miembros de la Junta de Conciliación designados por una de las partes en conflicto no concurrieren o dejaren de concurrir a sesiones de la Junta, el Inspector o su representante exigirá inmediatamente a dicha parte el nombramiento de nuevos delegados.	**Artículo 484.** En el caso de que los miembros de la Junta de Conciliación designados por una de las partes en conflicto no concurrieren o dejaren de concurrir a sesiones de la Junta, el Inspector o su representante exigirá inmediatamente a dicha parte el nombramiento de nuevos delegados.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 480.**
Artículo 485. La Junta continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o, en su defecto, el acta en que se deja constancia de que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.	**Artículo 485.** La Junta continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o, en su defecto, el acta en que se deja constancia de que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.	***Finalización del procedimiento conciliatorio*** **Artículo 485.** La Junta continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o, en su defecto, el acta en que se deja constancia de que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento. La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglo o la recomendación de que la disputa sea sometida a arbitraje, en caso de aceptación, se procederá a levantar el compromiso arbitral correspondiente, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en esta Ley. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente de la Junta de Conciliación.	**Se propone aprobar con modificaciones, fusionándolo con el artículo 486 y agregándole el compromiso arbitral.**
Artículo 486. La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglo o la recomendación de que la disputa sea sometida a arbitraje. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el	**Artículo 486.** La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglo o la recomendación de que la disputa sea sometida a arbitraje. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente de la Junta de Conciliación.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
presidente de la Junta de Conciliación.			
Artículo 487. Los trabajadores interesados no suspenderán las labores colectivamente hasta tanto no hayan transcurrido ciento veinte (120) horas contadas a partir de la presentación del pliego de peticiones.	**Artículo 487.** Los trabajadores interesados no suspenderán las labores colectivamente hasta tanto no hayan transcurrido ciento veinte (120) horas contadas a partir de la presentación del pliego de peticiones.	***Cómputo de las 120 horas para el ejercicio del derecho a huelga*** **Artículo 487.** Los trabajadores y trabajadoras interesados en un conflicto colectivo de trabajo no suspenderán sus labores colectivamente hasta tanto transcurran ciento veinte horas contadas a partir de que la junta de conciliación haya decidido, que la conciliación no es factible y se haya rechazado la solución del arbitraje facultativo propuesto por el Inspector o Inspectora del Trabajo como Presidente de la mencionada junta de conciliación.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de ampliar y clarificar su contenido.**
Artículo 488. Agotado el procedimiento de conciliación, haya o no ocurrido la suspensión de las labores, si las partes no convinieren en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente expedirá un informe fundado que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes. En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos: a) Que el arbitraje insinuado por el presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes; o b) Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra. A este informe se le dará la mayor publicidad	**Artículo 488.** Agotado el procedimiento de conciliación, haya o no ocurrido la suspensión de las labores, si las partes no convinieren en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente expedirá un informe fundado que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes. En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos: a) Que el arbitraje insinuado por el presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes; o b) Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra. A este informe se le dará la mayor publicidad posible.	***Informe de la junta de conciliación*** **Artículo 488.** Agotado el procedimiento de conciliación, haya o no ocurrido la suspensión de las labores, si las partes no convinieren en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente, expedirá un informe fundado que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes. En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos: a) Que el arbitraje insinuado por el presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes; o b)Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra. c)Sugerencias del Inspector o Inspectora para la solución del conflicto.	**Se propone aprobar con modificaciones, incluyéndole un nuevo literal, facultando al Inspector a que realice sugerencias para la solución del conflicto.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
posible.		A este informe se le dará la mayor publicidad posible.	
Artículo 489. Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas empresas, explotaciones o establecimientos que forman parte de una rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola Junta de Conciliación.	**Artículo 489.** Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas empresas, explotaciones o establecimientos que forman parte de una rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola Junta de Conciliación.	***Unificación de conflictos colectivos de trabajo*** **Artículo 489.** Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas empresas, explotaciones o establecimientos que forman parte de una rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola Junta de Conciliación.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
		Desistimiento **Artículo X.** Cuando una organización sindical o un sujeto colectivo de trabajo que haya presentado la tramitación de un conflicto colectivo de trabajo no asistiese sin causa justificada a las reuniones convocadas por el Presidente de la junta de conciliación en tres oportunidades, se considerará que desiste del procedimiento intentado.	Se propone crear un nuevo artículo con el objeto de aclarar cuando se produce el desistimiento.
		Cumplimiento de los lapsos de tramitación **Artículo X.** Los Inspectores del Trabajo o quienes hagan su veces en la tramitación o solución de un conflicto de trabajo, se atendrá a la aplicación de los lapsos correspondientes para la tramitación y solución en el entendido que esos actos no pueden ser diferidos, salvo en casos debidamente comprobados que así lo justifique.	Se propone crear un nuevo artículo con el objeto de especificar sobre el cumplimiento de los lapsos de tramitación.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Delegados representantes **Artículo X.** A los fines de facilitar la tramitación, negociación y solución de un conflicto colectivo, de conformidad con lo establecido en las disposiciones de esta Ley y su Reglamento, en las reuniones de la junta de conciliación, solamente podrán asistir los integrantes de la misma a saber: los dos representantes principales y el suplente de cada una de las partes involucradas en el conflicto bajo la presidencia del Inspector del Trabajo o el Funcionario que este designe y delegue las soluciones, tramitación del conflicto.	Se propone crear un nuevo artículo con el objeto de especificar sobre la asistencia de los delegados representantes.
Sección Cuarta **Del arbitraje**	**Sección Cuarta** **Del arbitraje**	**Sección Cuarta** **Del arbitraje**	Se propone mantener el nombre de la sección cuarta aprobado en la Ley vigente
Artículo 490. En el caso de que las partes acepten la recomendación de la Junta de Conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje, formada por tres (3) miembros. Uno de ellos será escogido por los patronos de una terna presentada por los trabajadores en conflicto; otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por lo patronos; y el tercero será escogido por los dos (2) anteriores. En caso de que una de las partes objete la terna presentada por la otra, el Inspector del Trabajo decidirá en forma sumaria, y si no pudiere lograr acuerdo para las designaciones en el término de cinco	**Artículo 490.** En el caso de que las partes acepten la recomendación de la Junta de Conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje, formada por tres (3) miembros. Uno de ellos será escogido por los patronos de una terna presentada por los trabajadores en conflicto; otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por lo patronos; y el tercero será escogido por los dos (2) anteriores. En caso de que una de las partes objete la terna presentada por la otra, el Inspector del Trabajo decidirá en forma sumaria, y si no pudiere lograr acuerdo para las designaciones en el término de cinco (5) días continuos, hará el nombramiento.	***Constitución de la Junta de Arbitraje*** **Artículo 490.** En el caso de que las partes acepten la recomendación de la Junta de Conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje, formada por tres (3) miembros. Uno de ellos será escogido por los patronos o patronas de una terna presentada por los trabajadores y trabajadoras en conflicto; otro, será escogido por los trabajadores y trabajadoras de una terna presentada por los patronos o patronas; y el tercero será escogido por los dos (2) anteriores. En caso de que una de las partes objete la terna presentada por la otra, el Inspector	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de especificar el procedimiento a



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
(5) días continuos, hará el nombramiento. Los miembros de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. La postulación será acompañada de una declaración de los candidatos de que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.	Los miembros de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. La postulación será acompañada de una declaración de los candidatos de que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.	del Trabajo decidirá en forma sumaria, y si no pudiere lograr acuerdo para las designaciones en el término de cinco (5) días continuos, hará el nombramiento. Los miembros de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. La postulación, será acompañada de una declaración de los candidatos de que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro. En el supuesto de que no se lograse la designación de los árbitros en la forma establecida en el presente artículo, preferentemente se buscaran árbitros de los designados y juramentados por la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia.	aplicar si no se lograse la designación de los árbitros.
Artículo 491. La Junta de Arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer miembro de la misma y se reunirá a las horas y en los sitios que éste indique. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría de votos. Si no se lograre la mayoría, prevalecerá el voto del presidente.	**Artículo 491.** La Junta de Arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer miembro de la misma y se reunirá a las horas y en los sitios que éste indique. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría de votos. Si no se lograre la mayoría, prevalecerá el voto del presidente.	***Actuaciones de la junta de conciliación*** **Artículo 491.** La Junta de Arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer miembro de la misma y se reunirá a las horas y en los sitios que éste indique. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría de votos. Si no se lograre la mayoría, prevalecerá el voto del presidente.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 492. La Junta de Arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán	**Artículo 492.** La Junta de Arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.	***Facultades de la junta de arbitraje*** **Artículo 492.** La Junta de Arbitraje tendrá la	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
públicas. Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables. Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.	Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables. Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.	misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas. Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables. Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los Tribunales del Trabajo para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.	**Se propone aprobar con modificaciones, especificando el tribunal competente para conocer del procedimiento.**
Artículo 493. El laudo deberá ser dictado dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje. Sin embargo, la Junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta (30) días más. El laudo será publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y será obligatorio para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3).	**Artículo 493.** El laudo deberá ser dictado dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje. Sin embargo, la Junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta (30) días más. El laudo será publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y será obligatorio para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3).	***Promulgación y publicación medios de comunicación*** **Artículo 493.** El laudo deberá ser dictado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje. Sin embargo, la Junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta días más. El laudo será publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y será obligatorio para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de dos años ni mayor de tres. Se establece como una colaboración social, que los medios de comunicación escritos y un medio de comunicación del espectro radioeléctrico, deberán otorgar en forma gratuita, publicidad al contenido de un laudo arbitral que haya puesto fin a un conflicto colectivo de trabajo.	**Se propone aprobar con modificaciones con el fin de establecer publicidad gratuita por parte de los medios de comunicación social al contenido de un laudo arbitral que haya puesto fin a un conflicto colectivo de trabajo.**
Sección Quinta De la huelga	**Sección Quinta De la huelga**	**Sección Quinta Del derecho al ejercicio de la huelga**	Se propone modificar el acápite de la sección quinta
Artículo 494. Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los	**Artículo 494.** Se entiende por huelga cualquier modalidad de suspensión colectiva de las labores,	***Definición y extensión del derecho huelga*** **Artículo 494.** Se entiende por huelga, cualquier	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.	así como cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses. La huelga, como contenido esencial de la libertad sindical, consagrada a los trabajadores, se ejercerá a través de sus organizaciones sindicales o las coaliciones de trabajadores, según sea el caso, que los representen en las condiciones previstas en la presente Ley.	modalidad de suspensión colectiva de las labores, así como cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores y las trabajadoras involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses. La huelga, como contenido esencial de la libertad sindical, consagrada a los trabajadores y trabajadoras, se ejercerá a través de sus organizaciones sindicales o las coaliciones de trabajadores y trabajadoras, según sea el caso, que los representen en las condiciones previstas en la presente Ley. No se considera violatoria del artículo anterior la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga. No estará permitida la toma de empresas o el impedir el acceso del personal de dirección o de confianza y vigilantes para mantener los servicios esenciales.	**Se propone aprobar con modificaciones subsumiéndolo con el artículo 495,se le agregó un aparte con el fin de especificar que no estará permitida la toma de empresas o el impedir el acceso del personal de dirección o de confianza y vigilantes para mantener los servicios esenciales.**
Artículo 495. No se considera violatoria del artículo anterior la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.	**Artículo 495.** No se considera violatoria del artículo anterior la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.	**SUPRIMIR**	. **Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 496. El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.	**Artículo 496.** El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos esenciales sometidos a esta Ley, cuando su paralización no coloque en peligro la vida, la salud y la seguridad de la población o de una parte de ella, o no cause perjuicios irreparables a las instituciones. En estos casos, la no prestación de servicios mínimos	***Servicios públicos*** **Artículo 496.** El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos esenciales sometidos a esta Ley, cuando su paralización no coloque en peligro la vida, la salud y la seguridad de la población o de una parte de ella, o no cause	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
	indispensables determinará la ilicitud de la huelga.	perjuicios irreparables a las instituciones. En estos casos, la no prestación de servicios mínimos indispensables determinará la ilicitud de la huelga	
Artículo 497. Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere: a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada; b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.	**Artículo 497.** Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere: a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada; b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.	***Requisitos previos al derecho de huelga*** **Artículo 497.** Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere: a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono o patrona para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada; b) Que el sindicato, la federación, confederación o coalición de trabajadores y trabajadoras que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación a los patronos y patronas contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo la coalición de trabajadores.
Artículo 498. De los trabajadores en conflicto, aun declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y	**Artículo 498.** De los trabajadores en conflicto, aun declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias	***Trabajadores y trabajadoras en conflicto*** **Artículo 498.** De los trabajadores y trabajadoras en conflicto, aun declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando, aquellos cuyos	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono y sus representantes están obligados a permitir su entrada a la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor. Los trabajadores obligados a continuar prestando servicio serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, de conformidad con lo requerimientos técnicos propios de la actividad. El sindicato y el patrono se pondrán de acuerdo sobre el número de trabajadores que continuarán prestando servicio. El sindicato podrá hacer las observaciones que estime pertinentes cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.	cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono y sus representantes están obligados a permitir su entrada a la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor. Los trabajadores obligados a continuar prestando servicio serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, de conformidad con lo requerimientos técnicos propios de la actividad. El sindicato y el patrono se pondrán de acuerdo sobre el número de trabajadores que continuarán prestando servicio. El sindicato podrá hacer las observaciones que estime pertinentes cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.	servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias, cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros, y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono o patrona y sus representantes, están obligados a permitir su entrada a la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor. Los trabajadores y trabajadoras obligados a continuar prestando servicio, serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, de conformidad con lo requerimientos técnicos propios de la actividad. El sujeto colectivo y el patrono o patrona, se pondrán de acuerdo sobre el número de trabajadores y trabajadoras que continuarán prestando servicio. El sujeto colectivo podrá hacer las observaciones que estime pertinentes cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente. Se aplicarán igualmente las disposiciones, previstas en el Reglamento de la presente Ley.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de agregar que se aplicaran igualmente las disposiciones, previstas en el Reglamento de la presente Ley.
Artículo 499. Los trabajadores que presten servicio en vehículos o aeronaves no podrán suspender sus labores en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional.	**Artículo 499.** Los trabajadores que presten servicio en vehículos o aeronaves no podrán suspender sus labores en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional.	***Huelgas en transporte en aviones y vehículos*** **Artículo 499.** Los trabajadores que presten servicio en vehículos o aeronaves no podrán suspender sus labores en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 500. Los trabajadores que presten servicio en un buque no podrán declarar la huelga durante la navegación. Cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, los trabajadores podrán suspender el trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos que tienen la responsabilidad de custodiarlo. Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable.	**Artículo 500.** Los trabajadores que presten servicio en un buque no podrán declarar la huelga durante la navegación. Cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, los trabajadores podrán suspender el trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos que tienen la responsabilidad de custodiarlo. Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable.	***Huelgas en el transporte marítimo*** **Artículo 500.** Los trabajadores que presten servicio en un buque no podrán declarar la huelga durante la navegación. Cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, los trabajadores podrán suspender el trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos que tienen la responsabilidad de custodiarlo. Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 501. A fin de facilitar a las autoridades de policía su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales y de conservar el orden público, tanto los patronos como los trabajadores participarán a la Primera Autoridad Civil de la jurisdicción, la declaración de huelga o la de poner término a una huelga existente.	**Artículo 501.** A fin de facilitar a las autoridades de policía su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales y de conservar el orden público, tanto los patronos como los trabajadores participarán a la Primera Autoridad Civil de la jurisdicción, la declaración de huelga o la de poner término a una huelga existente.	***Información a las autoridades*** **Artículo 501.** A fin de facilitar a las autoridades públicas su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales y de conservar el orden público, tanto los patronos y patronas como los trabajadores y trabajadoras participarán a la Primera Autoridad Civil de la jurisdicción, la declaración de huelga o la de poner término a una huelga existente.	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo autoridades públicas, en sustitución de autoridades de policía.
Artículo 502. En caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos, ésta se ejercerá dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde esté planteado el conflicto principal.	**Artículo 502.** En caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos, ésta se ejercerá dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde esté planteado el conflicto principal.	***Huelga de solidaridad*** **Artículo 502.** En caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos, ésta se ejercerá dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde esté planteado el conflicto principal.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 503. Para la tramitación de las	**Artículo 503.** Para la tramitación de las huelgas de	***Trámite de huelga de solidaridad***	Se propone mantener el texto



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
huelgas de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes: a) El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores que sean parte en el conflicto principal de que se trate; b) La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos (2) representantes de los trabajadores y un (1) suplente, y dos (2) representantes de los patronos y un (1) suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y los trabajadores que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación; c) La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, coadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo; d) La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga;	solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes: a) El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores que sean parte en el conflicto principal de que se trate; b) La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos (2) representantes de los trabajadores y un (1) suplente, y dos (2) representantes de los patronos y un (1) suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y los trabajadores que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación; c) La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, coadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo; d) La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga; y e) La huelga de solidaridad, por su misma naturaleza, no dará lugar al arbitraje.	**Artículo 503.** Para la tramitación de las huelgas de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes: a) El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores que sean parte en el conflicto principal de que se trate; b) La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos (2) representantes de los trabajadores y un (1) suplente, y dos (2) representantes de los patronos y un (1) suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y los trabajadores que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación; c) La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, coadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo; d) La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga; y e) La huelga de solidaridad, por su misma naturaleza, no dará lugar al arbitraje.	aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
y e) La huelga de solidaridad, por su misma naturaleza, no dará lugar al arbitraje.			
Artículo 504. En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje.	**Artículo 504.** En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje.	***Reanudación de faenas*** **Artículo 504.** En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 505. El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.	**Artículo 505.** El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.	***Suspensión por huelga legal*** **Artículo 505.** El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
		Protección del derecho a huelga **Artículo X.** Las únicas acciones o sanciones que podrán ejercerse contra el derecho a huelga serán las establecidas en la presente.	**Se propone incluir el presente artículo con el objeto de proteger la huelga.**
Artículo 506. Ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador podrá molestar ni incitar a boicoteo contra algún patrono	**Artículo 506.** Ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador podrá molestar ni incitar a boicoteo contra algún patrono interesado directamente en una disputa de	***Prohibición de alterar condiciones de trabajo*** **Artículo 506.** Ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
interesado directamente en una disputa de trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa. Los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo gozarán de inamovilidad mientras el mismo dure, en condiciones similares a las de los trabajadores amparados por fuero sindical.	trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa. Los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo gozarán de inamovilidad mientras el mismo dure, en condiciones similares a las de los trabajadores amparados por fuero sindical.	podrá molestar ni incitar a boicoteo contra algún patrono interesado directamente en una disputa de trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa. Los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo gozarán de inamovilidad mientras el mismo dure, en condiciones similares a las de los trabajadores amparados por fuero sindical.	
Capítulo IV **De la Convención Colectiva de Trabajo**	**Capítulo IV** **De la Convención Colectiva de Trabajo**	**Capítulo IV** **De la Convención Colectiva de Trabajo**	Se propone mantener el acápite de la Ley vigente
Artículo 507. La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.	**Artículo 507.** La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. En la empresa que no tuviere trabajadores sindicalizados, no existiere sindicato o el número de trabajadores fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrá celebrarse acuerdos colectivos de trabajo entre la coalición de trabajadores y el patrono, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Los acuerdos colectivos establecerán su ámbito de validez.	***Definición de convención colectiva de trabajo*** **Artículo 507.** La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, de una parte, y uno o varios patronos o patronas, o sindicatos o asociaciones de patronos o patronas, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. La empresa que no tuviere trabajadores y trabajadoras sindicalizados, no existiere sindicato o el número de trabajadores y trabajadoras fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrarse acuerdos colectivos o actas convenio de trabajo entre la coalición de trabajadores, trabajadoras y el patrono o patrona, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los aquellos. Los acuerdos colectivos y las actas convenios establecerán su ámbito de	**Se propone aprobar con modificaciones incluyendo la figura del acta convenio..**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		validez. Queda entendido que las actas convenio y las convenciones colectivas de trabajo son instrumentos complementarios, por lo que no deben considerarse como procedimientos excluyentes.	
Artículo 508. Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.	**Artículo 508.** Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.	***Extensión de beneficios*** **Artículo 508.** Las estipulaciones de la convención colectiva, del acuerdo colectivo y del acta convenio, según sea el caso, se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de los mismos, aun para aquellos trabajadores y trabajadoras que no sean miembros del sindicato o coalición de trabajadores y trabajadoras que los haya suscrito o ingresen con posterioridad a su celebración	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo las figuras del acta convenio y el acuerdo colectivo de abajo y fusionando su contenido con el artículo 509.
Artículo 509. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.	**Artículo 509.** Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo.**
Artículo 510. No estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión.	**Artículo 510.** No estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión.	***Exclusión de representantes del patrono o patrona*** **Artículo 510.** No estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono o patrona a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención, del acuerdo colectivo o del acta convenio, según sea el caso y participan en su	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo las figuras del acta convenio y el acuerdo colectivo de trabajo.

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		discusión.	
Artículo 511. La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.	**Artículo 511.** La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.	***Prohibición de desmejorar las condiciones*** **Artículo 511.** La convención colectiva, el acuerdo colectivo y el acta convenio, no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. Cualquier pacto contrario estará afectado de nulidad, la cual será decidida por el Inspector o Inspectora del Trabajo.	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo las figuras del acta convenio y el acuerdo colectivo de trabajo e incluyendo la nulidad de aquellos actos o convenios que desmejoren las condiciones de los trabajadores.
Artículo 512. No obstante lo establecido en el artículo anterior, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores. **Parágrafo Único:** Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.	**Artículo 512.** No obstante lo establecido en el artículo anterior, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores. **Parágrafo Único:** Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.	***Requerimientos para modificación de condiciones de trabajo*** **Artículo 512.** No obstante lo establecido en el artículo anterior, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores. Es condición necesaria para la aplicación de este artículo, indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables, el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.	
Artículo 513. Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebre con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los trabajadores de esos departamentos o sucursales.	**Artículo 513.** Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebre con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los trabajadores de esos departamentos o sucursales.	***Aplicación de la convención colectiva en sucursales y departamentos*** **Artículo 513.** Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebre con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los trabajadores de esos departamentos o sucursales.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 514. El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.	**Artículo 514.** El patrono está obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión. Cuando en una empresa exista un solo sindicato, que no logre representar a la mayoría absoluta de los trabajadores, el patrono estará obligado a negociar y celebrar un convenio colectivo con éste.	***Obligación del patrono o patrona de negociar*** **Artículo 514.** El patrono o patrona está obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia, a los fines de determinar la mayoría requerida, no se tomará en consideración a los trabajadores y trabajadoras de dirección o de confianza.. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras de la respectiva profesión. Cuando en una empresa exista un solo sindicato, que no logre representar a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras, el patrono o patrona estará obligado a negociar y celebrar un	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo a los nuevos a los nuevos actores y fusionándolo con el artículo 515.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		convenio colectivo con éste. Cuando no existan sindicatos o estos no cumplan con las funciones establecidas en la ley; subsidiariamente podrán negociar la convención colectiva otros actores sociales en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, previstos en esta Ley o en otras de similar naturaleza.	
Artículo 515. A los fines de determinar la mayoría requerida en el artículo anterior, no se tomará en consideración a los trabajadores de dirección o de confianza.	**Artículo 515.** A los fines de determinar la mayoría requerida en el artículo anterior, no se tomará en consideración a los trabajadores de dirección o de confianza.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo, pues su contenido fue subsumido en el artículo anterior.**
Artículo 516. El sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación.	**Artículo 516.** El sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación.	***Inicio del procedimiento*** **Artículo 516.** El sindicato o coalición de trabajadores y trabajadoras que solicite celebrar una convención colectiva, acuerdo colectivo o acta convenio, presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto redactado en tres ejemplares y el acta de la asamblea autenticada conforme a los previsto en los estatutos de los sindicatos, en el caso de la coalición de trabajadores y trabajadoras que conste la asistencia de los trabajadores y trabajadoras interesados en la cual se acordó dicha presentación.	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo la coalición de trabajadores y el acta convenio.
Artículo 517. Presentado un proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo transcribirá al patrono el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones en fecha inmediata, el día y la hora que señale. Si considerare que debe formular observaciones por razones de carácter legal, así lo notificará al sindicato a los efectos de	**Artículo 517.** Presentado un proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo transcribirá al patrono el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones en fecha inmediata, el día y la hora que señale. Si considerare que debe formular observaciones por razones de carácter legal, así lo notificará al sindicato a los efectos de las aclaraciones o	***Tramitación*** **Artículo 517.** Presentado un proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo notificará al patrono o patrona el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones en fecha inmediata, el día y la hora que señale. Si considerare que debe formular observaciones por razones de carácter legal, así	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo la figura de la notificación.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
las aclaraciones o correcciones que sean necesarias.	correcciones que sean necesarias.	lo notificará al sindicato a los efectos de las aclaraciones o correcciones que sean necesarias.	
Artículo 518. Haya o no habido la presentación prevista en los artículos anteriores, el sindicato o el patrono, conjunta o separadamente, podrán solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe en presencia de un funcionario del Trabajo, quien presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razones de conveniencia y equidad.	**Artículo 518.** Haya o no habido la presentación prevista en los artículos anteriores, el sindicato o el patrono, conjunta o separadamente, podrán solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe en presencia de un funcionario del Trabajo, quien presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razones de conveniencia y equidad.	***Procedimiento*** **Artículo 518.** Haya o no habido la presentación prevista en los artículos anteriores, el sindicato o el patrono, conjunta o separadamente, podrán solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe en presencia de un funcionario del Trabajo, quien presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razones de conveniencia y equidad.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 519. Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas. Opuestas defensas, el Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministro del ramo. El lapso para apelar será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa, el sindicato podrá recurrir dentro de los cinco (5) días siguientes ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa, la que decidirá en forma breve y sumaria.	**Artículo 519.** Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos u oponer defensas sobre la procedencia o improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán formular nuevos alegatos u oponer otras defensas. El Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo se interpondrá Recurso Jerárquico por ante el Ministro del ramo. El lapso para su interposición será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa, cualquiera de las partes podrá recurrir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, la que decidirá en forma breve y sumaria.	***Negociación*** **Artículo 519.** Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos u oponer defensas sobre la procedencia o improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán formular nuevos alegatos u oponer otras defensas. El Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá dentro de los ocho días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo se interpondrá Recurso Jerárquico por ante el Ministro o Ministra con competencia en trabajo. El lapso para su interposición será de diez días hábiles. Si el Ministro o Ministra no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa,	**Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo el supuesto de la decisión con lugar de los alegatos y defensas.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Parágrafo Único: Si la decisión definitivamente firme declarare con lugar la oposición de la parte patronal, terminará el procedimiento. Si declarare improcedente la oposición, continuarán las negociaciones.	**Parágrafo único:** Si el Inspector del Trabajo declarare improcedente los alegatos o defensas opuestos por el patrono, el recurso interpuesto por éste no suspenderá las negociaciones.	cualquiera de las partes podrá recurrir dentro de los cinco días hábiles siguientes ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, la que decidirá en forma breve y sumaria. Si el Inspector o Inspectora del Trabajo declarare improcedente los alegatos o defensas opuestos por el patrono o patrona , el recurso interpuesto por éste no suspenderá las negociaciones. Si declarare con lugar la oposición de la parte patrona, terminará el procedimiento.	
Artículo 520. A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrá efecto durante el período de las negociaciones conciliatorias del proyecto de convención, hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más.	**Artículo 520.** A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrá efecto durante el período de las negociaciones conciliatorias del proyecto de convención, hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más.	***Inamovilidad de los trabajadores durante la tramitación*** **Artículo 520.** A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrá efecto durante el período de las negociaciones conciliatorias del proyecto de convención, hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 521. La convención colectiva será depositada en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A	**Artículo 521.** La convención colectiva o el acuerdo colectivo de trabajo, según el caso, será depositado en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo.	***Deposito de la convención*** **Artículo 521.** La convención colectiva o el acuerdo colectivo de trabajo, según el caso, será depositado en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de especificar el procedimiento a



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.	A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos sus efectos legales, sin perjuicio de la obligación del Inspector del Trabajo de verificar su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, así como de impartir la correspondiente homologación.	convención colectiva celebrada por una federación, confederación, sindicato nacional o regional será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos sus efectos legales, sin perjuicio de la obligación del Inspector del Trabajo de verificar su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, así como de impartir la correspondiente homologación. En caso de negativa al deposito legal sin causa justificada procederá el Recurso de Amparo Constitucional autónomo por ante el Tribunal de Juicio del Trabajo.	seguir en caso de negativa al deposito legal sin causa justificada e incluyendo el órgano competente en los casos de los sindicatos nacionales y regionales.
Artículo 522. El sindicato que sea parte de una convención colectiva de trabajo será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y al patrono respectivamente.	**Artículo 522.** El sindicato que sea parte de una convención colectiva de trabajo será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y al patrono respectivamente.	***Representatividad sindical*** **Artículo 522.** El sindicato que sea parte de una convención colectiva de trabajo será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y al patrono respectivamente.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 523. La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.	**Artículo 523.** La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. La duración de los acuerdos colectivos celebrados entre un grupo o coalición de trabajadores y un patrono no excederán de dos (2) años.	***Duración de la convención*** **Artículo 523.** La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. La duración de los acuerdos colectivos celebrados entre un grupo o coalición de trabajadores y un patrono no excederán de dos (2) años.	Se propone mantener el texto aprobado en primera discusión.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 524. Vencido el período de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.	**Artículo 524.** Vencido el período de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.	***Condiciones vigentes*** **Artículo 524.** Vencido el período de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 525. Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones. El Inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles. Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.	**Artículo 525.** Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones. El Inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles. Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.	***Circunstancias especiales y reducción*** **Artículo 525.** Cuando el patrono o patrona, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector o Inspectora del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones. El Inspector o Inspectora lo notificará de inmediato a los trabajadores y trabajadoras o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince días hábiles. Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 526. En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados	**Artículo 526.** En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en	**Artículo 526.** En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley.	condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley.	de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley.	
Artículo 527. Cuando en virtud de una convención colectiva se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato. La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros.	**Artículo 527.** Cuando en virtud de una convención colectiva se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato. La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros.	**Artículo 527.** Cuando en virtud de una convención colectiva se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato. La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Capítulo V De la Reunión Normativa Laboral y de la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas Sección Primera De la Reunión Normativa Laboral	**Capítulo V De la Reunión Normativa Laboral y de la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas Sección Primera De la Reunión Normativa Laboral**	**Capítulo V De la Reunión Normativa Laboral y de la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas Sección Primera De la Reunión Normativa Laboral**	
Artículo 528. La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una	**Artículo 528.** La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.	***Estructura*** **Artículo 528.** La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
misma rama de actividad.		las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.	
Artículo 529. Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos o sindicatos de patronos, podrán solicitar del Ministerio del ramo la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá: a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención; b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes; c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nómina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.	**Artículo 529.** Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos o sindicatos de patronos, podrán solicitar del Ministerio del ramo la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá: a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención; b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes; c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nómina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.	***Procedimiento de la solicitud de convocatoria*** **Artículo 529.** Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos o sindicatos de patronos, podrán solicitar del Ministerio del ramo la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá: a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención; b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes; c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nómina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 530. El Ministerio del ramo convocará la Reunión Normativa Laboral al	**Artículo 530.** El Ministerio del ramo convocará la Reunión Normativa Laboral al verificar que se	***Convocatoria. Requisitos***	

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
verificar que se cumplen las condiciones siguientes: a) Que el patrono o patronos, sindicato o asociación de patronos, a juicio del Ministerio, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; y b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores representen, a juicio del Ministerio, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente. **Parágrafo Único:** Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas vigentes que afecten a la mayoría de los patronos y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que se trate, el Ministerio convocará, de oficio o a petición de parte, una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.	cumplen las condiciones siguientes: a) Que el patrono o patronos, sindicato o asociación de patronos, a juicio del Ministerio, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; y b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores representen, a juicio del Ministerio, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente. **Parágrafo Único:** Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas vigentes que afecten a la mayoría de los patronos y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que se trate, el Ministerio convocará, de oficio o a petición de parte, una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.	**Artículo 530.** El Ministerio del ramo convocará la Reunión Normativa Laboral al verificar que se cumplen las condiciones siguientes: a) Que el patrono o patronos, sindicato o asociación de patronos, a juicio del Ministerio, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; y b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores representen, a juicio del Ministerio, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente. **Parágrafo Único:** Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas vigentes que afecten a la mayoría de los patronos y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que se trate, el Ministerio convocará, de oficio o a petición de parte, una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 531. El Ministerio del ramo podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y de los patronos los datos e informaciones que estime convenientes para la determinación y comprobación de los	**Artículo 531.** El Ministerio del ramo podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y de los patronos los datos e informaciones que estime convenientes para la determinación y comprobación de los requisitos exigidos en el	***Solicitud de datos para la convocatoria*** **Artículo 531.** El Ministerio del ramo podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y de los patronos los datos e	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
requisitos exigidos en el artículo anterior. **Parágrafo Único:** El Ministerio del ramo, en un término de treinta (30) días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negarla por auto razonado por considerar que no se cumplen los requisitos legales.	artículo anterior. **Parágrafo Único:** El Ministerio del ramo, en un término de treinta (30) días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negarla por auto razonado por considerar que no se cumplen los requisitos legales.	informaciones que estime convenientes para la determinación y comprobación de los requisitos exigidos en el artículo anterior. **Parágrafo Único:** El Ministerio del ramo, en un término de treinta (30) días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negarla por auto razonado por considerar que no se cumplen los requisitos legales.	
Artículo 532. Cuando la convocatoria a una Reunión Normativa Laboral tenga por finalidad uniformar las condiciones de trabajo conforme a lo pautado en el Parágrafo Único del artículo 530 de esta Ley, se podrá ubicar a los patronos convocados en diversos grupos, según el capital de cada uno de ellos, el número de trabajadores que utilicen, los beneficios obtenidos en sus ejercicios económicos, su ubicación territorial y demás factores que puedan contribuir a determinar sus características e importancia. En tales casos se tomarán especialmente en consideración las condiciones de trabajo y beneficios acordados en la correspondiente convención colectiva por la cual se rijan. A los fines señalados en el citado Parágrafo, se entiende por parte interesada a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los patronos o sindicatos de patronos.	**Artículo 532.** Cuando la convocatoria a una Reunión Normativa Laboral tenga por finalidad uniformar las condiciones de trabajo conforme a lo pautado en el Parágrafo Único del artículo 530 de esta Ley, se podrá ubicar a los patronos convocados en diversos grupos, según el capital de cada uno de ellos, el número de trabajadores que utilicen, los beneficios obtenidos en sus ejercicios económicos, su ubicación territorial y demás factores que puedan contribuir a determinar sus características e importancia. En tales casos se tomarán especialmente en consideración las condiciones de trabajo y beneficios acordados en la correspondiente convención colectiva por la cual se rijan. A los fines señalados en el citado Parágrafo, se entiende por parte interesada a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los patronos o sindicatos de patronos.	***Convocatoria para informar condiciones de trabajo*** **Artículo 532.** Cuando la convocatoria a una Reunión Normativa Laboral tenga por finalidad uniformar las condiciones de trabajo conforme a lo pautado en el Parágrafo Único del artículo 530 de esta Ley, se podrá ubicar a los patronos convocados en diversos grupos, según el capital de cada uno de ellos, el número de trabajadores que utilicen, los beneficios obtenidos en sus ejercicios económicos, su ubicación territorial y demás factores que puedan contribuir a determinar sus características e importancia. En tales casos se tomarán especialmente en consideración las condiciones de trabajo y beneficios acordados en la correspondiente convención colectiva por la cual se rijan. A los fines señalados en el citado Parágrafo, se entiende por parte interesada a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los patronos o sindicatos de patronos.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 533. Si la solicitud resultare ajustada a los extremos establecidos en el artículo 529 el Ministerio ordenará la convocatoria de la	**Artículo 533.** Si la solicitud resultare ajustada a los extremos establecidos en el artículo 529 el Ministerio ordenará la convocatoria de la Reunión	***Resolución para convocar e instalar reuniones de normativa laboral***	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de que se trate, mediante una Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, para dentro del plazo improrrogable de treinta (30) días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta. La Resolución contendrá: a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma; b) Nómina de los convocados y de los solicitantes; c) Rama de actividad de que se trate; d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa; e) Anuncio de que a partir de la publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o pliegos de peticiones en curso, sean de carácter conciliatorio o conflictivo, en los cuales sea parte alguno de los patronos convocados; y f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, ningún patrono podía despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador sin causa justificada debidamente calificada por la autoridad competente mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II de este Título, ni podrá hacerlo mientras la Reunión no hubiere concluido.	Normativa Laboral para la rama de actividad de que se trate, mediante una Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, para dentro del plazo improrrogable de treinta (30) días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta. La Resolución contendrá: a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma; b) Nómina de los convocados y de los solicitantes; c) Rama de actividad de que se trate; d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa; e) Anuncio de que a partir de la publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o pliegos de peticiones en curso, sean de carácter conciliatorio o conflictivo, en los cuales sea parte alguno de los patronos convocados; y f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, ningún patrono podía despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador sin causa justificada debidamente calificada por la autoridad competente mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II de este Título, ni podrá hacerlo mientras la Reunión no hubiere concluido.	**Artículo 533.** Si la solicitud resultare ajustada a los extremos establecidos en el artículo 529 el ministerio con competencia en trabajo, ordenará la convocatoria de la Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de que se trate, mediante una Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y en diarios de amplia circulación, para dentro del plazo improrrogable de treinta (30) días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta. La Resolución contendrá: a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma; b) Nómina de los convocados y de los solicitantes; c) Rama de actividad de que se trate; d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa; e) Anuncio de que a partir de la publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o pliegos de peticiones en curso, sean de carácter conciliatorio o conflictivo, en los cuales sea parte alguno de los patronos convocados; y f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, ningún patrono podía despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador sin causa justificada debidamente calificada por la autoridad competente mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II de este Título, ni podrá hacerlo mientras la Reunión no hubiere concluido.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 534. Se considerará legalmente obligado por la convención colectiva suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono o sindicato de patronos y a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores que, convocado de conformidad con el artículo 530 de esta Ley, no hubiere concurrido a dicha reunión. Quienes hubiesen concurrido están en la obligación de asistir regularmente a las deliberaciones. Cuando alguno o algunos de los asistentes que hayan concurrido a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones no estuviere de acuerdo con el convenio a que hayan llegado los demás, lo hará constar en acta, pudiendo abstenerse de firmar la convención colectiva y quedar en situación análoga a la de los no convocados y tendrá el derecho a oponerse a la extensión de la convención. La constancia en acta a que se refiere el aparte anterior deberá contener la especificación de las cláusulas con las que no esté de acuerdo y las razones que tuviere para su oposición.	**Artículo 534.** Se considerará legalmente obligado por la convención colectiva suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono o sindicato de patronos y a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores que, convocado de conformidad con el artículo 530 de esta Ley, no hubiere concurrido a dicha reunión. Quienes hubiesen concurrido están en la obligación de asistir regularmente a las deliberaciones. Cuando alguno o algunos de los asistentes que hayan concurrido a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones no estuviere de acuerdo con el convenio a que hayan llegado los demás, lo hará constar en acta, pudiendo abstenerse de firmar la convención colectiva y quedar en situación análoga a la de los no convocados y tendrá el derecho a oponerse a la extensión de la convención. La constancia en acta a que se refiere el aparte anterior deberá contener la especificación de las cláusulas con las que no esté de acuerdo y las razones que tuviere para su oposición.	***Obligaciones de la reunión normativa laboral*** **Artículo 534.** Se considerará legalmente obligado por la convención colectiva suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono o sindicato de patronos y a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores que, convocado de conformidad con el artículo 530 de esta Ley, no hubiere concurrido a dicha reunión. Quienes hubiesen concurrido están en la obligación de asistir regularmente a las deliberaciones. Cuando alguno o algunos de los asistentes que hayan concurrido a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones no estuviere de acuerdo con el convenio a que hayan llegado los demás, lo hará constar en acta, pudiendo abstenerse de firmar la convención colectiva y quedar en situación análoga a la de los no convocados y tendrá el derecho a oponerse a la extensión de la convención. La constancia en acta a que se refiere el aparte anterior deberá contener la especificación de las cláusulas con las que no esté de acuerdo y las razones que tuviere para su oposición.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 535. Los convocados a una Reunión Normativa Laboral que dejaren de asistir a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones, quedarán legalmente obligados por la convención colectiva suscrita en la Reunión.	**Artículo 535.** Los convocados a una Reunión Normativa Laboral que dejaren de asistir a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones, quedarán legalmente obligados por la convención colectiva suscrita en la Reunión.	***Inasistencia de los convocados*** **Artículo 535.** Los convocados a una Reunión Normativa Laboral que dejaren de asistir a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones, quedarán legalmente obligados por la convención colectiva suscrita en la Reunión.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 536. Sólo en la oportunidad de la	**Artículo 536.** Sólo en la oportunidad de la	***Defensas de fondos y alegatos***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes oponer alegatos o defensas de fondo tendientes a impedir la continuación de la Reunión por lo que a ella respecta. Tales alegatos o defensas no paralizarán el curso de la Reunión y serán resueltos por el Ministerio del ramo como de mero derecho dentro del plazo improrrogable de cinco (5) días hábiles; salvo si lo alegado diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro (4) días hábiles, vencida la cual el Ministerio decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.	instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes oponer alegatos o defensas de fondo tendientes a impedir la continuación de la Reunión por lo que a ella respecta. Tales alegatos o defensas no paralizarán el curso de la Reunión y serán resueltos por el Ministerio del ramo como de mero derecho dentro del plazo improrrogable de cinco (5) días hábiles; salvo si lo alegado diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro (4) días hábiles, vencida la cual el Ministerio decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.	**Artículo 536.** Sólo en la oportunidad de la instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes oponer alegatos o defensas de fondo tendientes a impedir la continuación de la Reunión por lo que a ella respecta. Tales alegatos o defensas no paralizarán el curso de la Reunión y serán resueltos por el Ministerio del ramo como de mero derecho dentro del plazo improrrogable de cinco (5) días hábiles; salvo si lo alegado diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro (4) días hábiles, vencida la cual el Ministerio decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 537. Cuando uno o varios patronos o sindicatos de patronos y uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores se hubieren reunido voluntariamente a fin de negociar una convención colectiva de trabajo para una determinada rama de actividad, podrán solicitar del Ministerio del ramo que los declare como Reunión Normativa Laboral para esa rama de actividad y con el carácter local regional o nacional que le señale.	**Artículo 537.** Cuando uno o varios patronos o sindicatos de patronos y uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores se hubieren reunido voluntariamente a fin de negociar una convención colectiva de trabajo para una determinada rama de actividad, podrán solicitar del Ministerio del ramo que los declare como Reunión Normativa Laboral para esa rama de actividad y con el carácter local regional o nacional que le señale.	***Reunión voluntaria para una reunión normativa laboral*** **Artículo 537.** Cuando uno o varios patronos o sindicatos de patronos y uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores se hubieren reunido voluntariamente a fin de negociar una convención colectiva de trabajo para una determinada rama de actividad, podrán solicitar del Ministerio del ramo que los declare como Reunión Normativa Laboral para esa rama de actividad y con el carácter local regional o nacional que le señale.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 538. El Ministerio del ramo, una vez comprobado que los solicitantes reúnen los extremos establecidos en los incisos a) y b) del artículo 530 de esta Ley, los declarará como Reunión Normativa Laboral mediante	**Artículo 538.** El Ministerio del ramo, una vez comprobado que los solicitantes reúnen los extremos establecidos en los incisos a) y b) del artículo 530 de esta Ley, los declarará como Reunión Normativa Laboral mediante Resolución	***Resolución*** **Artículo 538.** El Ministerio del ramo, una vez comprobado que los solicitantes reúnen los extremos establecidos en los incisos a) y b) del	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Resolución especial que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación. **Parágrafo Único:** El Ministerio del ramo podrá también hacer de oficio la declaratoria a que se refiere este artículo. En este caso, los trabajadores gozarán de inamovilidad de conformidad con el literal f) del artículo 533.	especial que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación. **Parágrafo Único:** El Ministerio del ramo podrá también hacer de oficio la declaratoria a que se refiere este artículo. En este caso, los trabajadores gozarán de inamovilidad de conformidad con el literal f) del artículo 533.	artículo 530 de esta Ley, los declarará como Reunión Normativa Laboral mediante Resolución especial que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación. **Parágrafo Único:** El Ministerio del ramo podrá también hacer de oficio la declaratoria a que se refiere este artículo. En este caso, los trabajadores gozarán de inamovilidad de conformidad con el literal f) del artículo 533.	
Artículo 539. Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos, que no hubieren sido convocados a una Reunión Normativa Laboral podrán adherirse a ella siempre que así lo manifiesten mediante escrito dirigido al funcionario que presida la Reunión. A tales fines deberá cumplir los siguientes requisitos: a) Cuando el adherente fuere una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, deberán acompañar la nómina de los trabajadores sindicalizados que presten servicio al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente; y b) Cuando el adherente fuere uno o varios patronos o sindicatos de patronos, deberá anexar la nómina de los trabajadores correspondientes.	**Artículo 539.** Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos, que no hubieren sido convocados a una Reunión Normativa Laboral podrán adherirse a ella siempre que así lo manifiesten mediante escrito dirigido al funcionario que presida la Reunión. A tales fines deberá cumplir los siguientes requisitos: a) Cuando el adherente fuere una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, deberán acompañar la nómina de los trabajadores sindicalizados que presten servicio al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente; y b) Cuando el adherente fuere uno o varios patronos o sindicatos de patronos, deberá anexar la nómina de los trabajadores correspondientes.	***Adhesiones a la convención*** **Artículo 539.** Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, o uno o varios patronos y patronas, que no hubieren sido convocados a una Reunión Normativa Laboral podrán adherirse a ella siempre que así lo manifiesten mediante escrito dirigido al funcionario o funcionaria que presida la Reunión. A tales fines deberá cumplir los siguientes requisitos: a) Cuando el adherente fuere una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, deberán acompañar la nómina de los afiliados y afiliadas al sindicato, que presten servicio al patrono, patrona o patronos y patronas requeridos a negociar colectivamente; y b)Cuando el adherente fuere uno o varios patronos y patronas o sindicatos de patronos y patronas, deberá anexar la nómina de los trabajadores y trabajadoras correspondientes. La figura de la adhesión procede únicamente en la Reunión Normativa Laboral.	Se propone aprobar con modificaciones, incluyendo que la figura de la adhesión procede únicamente en la Reunión Normativa Laboral.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 540. Una vez recibido el escrito, el funcionario, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la adhesión solicitada.	**Artículo 540.** Una vez recibido el escrito, el funcionario, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la adhesión solicitada.	***Decisión*** **Artículo 540.** Una vez recibido el escrito, el funcionario, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la adhesión solicitada.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 541. Los adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados.	**Artículo 541.** Los adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados.	***Adherentes. Obligaciones y derechos*** **Artículo 541.** Los adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 542. En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el Ministerio del ramo por órgano del Ministro o del funcionario que éste designe.	**Artículo 542.** En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el Ministerio del ramo por órgano del Ministro o del funcionario que éste designe.	***Intervención del ministerio con competencia en trabajo*** **Artículo 542.** En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el ministerio con competencia en trabajo por órgano del Ministro o del funcionario que éste designe.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 543. El funcionario que presida la Reunión Normativa Laboral será competente para decidir todas las cuestiones que se susciten en el seno de ella, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley.	**Artículo 543.** El funcionario que presida la Reunión Normativa Laboral será competente para decidir todas las cuestiones que se susciten en el seno de ella, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley.	***Atribuciones del presidente*** **Artículo 543.** El funcionario que presida la Reunión Normativa Laboral será competente para decidir todas las cuestiones que se susciten en el seno de ella, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 544. La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato en escala local, regional o nacional, según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, la suspensión de la tramitación legal de todo	**Artículo 544.** La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato en escala local, regional o nacional, según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, la suspensión de la tramitación legal de todo pliego de peticiones, ya sea de carácter	***Suspensión del trámite del pliego de peticiones*** **Artículo 544.** La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato en escala local, regional o nacional,	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
pliego de peticiones, ya sea de carácter conciliatorio o conflictivo, en el cual sean parte patronos o asociaciones de patronos, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores comprendidos en la Reunión Normativa Laboral.	conciliatorio o conflictivo, en el cual sean parte patronos o asociaciones de patronos, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores comprendidos en la Reunión Normativa Laboral.	según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, la suspensión de la tramitación legal de todo pliego de peticiones, ya sea de carácter conciliatorio o conflictivo, en el cual sean parte patronos o asociaciones de patronos, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores comprendidos en la Reunión Normativa Laboral.	
Artículo 545. Cuando uno o varios patronos, sindicatos o federación de sindicatos de trabajadores, no hayan sido convocados ni se hayan adherido a una Reunión Normativa Laboral de la rama de actividad a que pertenezcan, los pliegos de peticiones que hayan sido introducidos o se introduzcan respecto a ellos se tramitarán exclusivamente con carácter conciliatorio, y el acuerdo a que se llegare quedará condicionado al resultado de la Reunión Normativa Laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 555 y 556 de esta Ley.	**Artículo 545.** Cuando uno o varios patronos, sindicatos o federación de sindicatos de trabajadores, no hayan sido convocados ni se hayan adherido a una Reunión Normativa Laboral de la rama de actividad a que pertenezcan, los pliegos de peticiones que hayan sido introducidos o se introduzcan respecto a ellos se tramitarán exclusivamente con carácter conciliatorio, y el acuerdo a que se llegare quedará condicionado al resultado de la Reunión Normativa Laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 555 y 556 de esta Ley.	***Pliego en trámite entre no convocados ni adherentes*** **Artículo 545.** Cuando uno o varios patronos, sindicatos o federación de sindicatos de trabajadores, no hayan sido convocados ni se hayan adherido a una Reunión Normativa Laboral de la rama de actividad a que pertenezcan, los pliegos de peticiones que hayan sido introducidos o se introduzcan respecto a ellos se tramitarán exclusivamente con carácter conciliatorio, y el acuerdo a que se llegare quedará condicionado al resultado de la Reunión Normativa Laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 555 y 556 de esta Ley.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 546. El acuerdo logrado mediante la negociación de pliegos conciliatorios entre quienes no hayan sido parte en una Reunión Normativa Laboral, surtirá todos sus efectos entre los contratantes. Si el Ejecutivo Nacional extendiere la convención colectiva o el laudo derivado de la Reunión Normativa Laboral de la cual estuvieron excluidos los contratantes, las disposiciones extendidas privarán sobre las	**Artículo 546.** El acuerdo logrado mediante la negociación de pliegos conciliatorios entre quienes no hayan sido parte en una Reunión Normativa Laboral, surtirá todos sus efectos entre los contratantes. Si el Ejecutivo Nacional extendiere la convención colectiva o el laudo derivado de la Reunión Normativa Laboral de la cual estuvieron excluidos los contratantes, las disposiciones extendidas privarán sobre las del acuerdo, quedando a salvo lo	***Acuerdos por negociación de pliegos*** **Artículo 546.** El acuerdo logrado mediante la negociación de pliegos conciliatorios entre quienes no hayan sido parte en una Reunión Normativa Laboral, surtirá todos sus efectos entre los contratantes. Si el Ejecutivo Nacional extendiere la convención colectiva o el laudo derivado de la Reunión Normativa Laboral de la cual estuvieron excluidos	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
del acuerdo, quedando a salvo lo dispuesto en el artículo 557 de esta Ley.	dispuesto en el artículo 557 de esta Ley.	los contratantes, las disposiciones extendidas privarán sobre las del acuerdo, quedando a salvo lo dispuesto en el artículo 557 de esta Ley.	
Artículo 547. Los artículos 544 y 545 cesarán de producir sus efectos así: a) Ambos artículos, al concluir la Reunión Normativa Laboral sin suscribirse una convención colectiva ni haberse ejercido el derecho de huelga; y b) El artículo 545, a los quince (15) días continuos de haberse suscrito la convención colectiva o dictado el laudo arbitral, sin que se hubiere solicitado su extensión obligatoria.	**Artículo 547.** Los artículos 544 y 545 cesarán de producir sus efectos así: a) Ambos artículos, al concluir la Reunión Normativa Laboral sin suscribirse una convención colectiva ni haberse ejercido el derecho de huelga; y b) El artículo 545, a los quince (15) días continuos de haberse suscrito la convención colectiva o dictado el laudo arbitral, sin que se hubiere solicitado su extensión obligatoria.	***Trámite del pliego de peticiones*** **Artículo 547.** Los artículos 544 y 545 cesarán de producir sus efectos así: a) Ambos artículos, al concluir la Reunión Normativa Laboral sin suscribirse una convención colectiva ni haberse ejercido el derecho de huelga; y b) El artículo 545, a los quince (15) días continuos de haberse suscrito la convención colectiva o dictado el laudo arbitral, sin que se hubiere solicitado su extensión obligatoria.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 548. La Reunión Normativa Laboral concluirá a los sesenta (60) días continuos de su instalación, pero podrá convenir una prórroga de su duración. El Ministerio del ramo podrá también prorrogarla hasta por un máximo de treinta (30) días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.	**Artículo 548.** La Reunión Normativa Laboral concluirá a los sesenta (60) días continuos de su instalación, pero podrá convenir una prórroga de su duración. El Ministerio del ramo podrá también prorrogarla hasta por un máximo de treinta (30) días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.	***Conclusión. Prórroga*** **Artículo 548.** La Reunión Normativa Laboral concluirá a los sesenta (60) días continuos de su instalación, pero podrá convenir una prórroga de su duración. El Ministerio del ramo podrá también prorrogarla hasta por un máximo de treinta (30) días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 549. Cuando la Reunión Normativa Laboral no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio del ramo podrá, a solicitud de parte o de oficio, someter el asunto a arbitraje, de acuerdo con lo previsto en la Sección Cuarta del Capítulo III, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que	**Artículo 549.** Cuando la Reunión Normativa Laboral no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio del ramo podrá, a solicitud de parte o de oficio, someter el asunto a arbitraje, de acuerdo con lo previsto en la Sección Cuarta del Capítulo III, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que preside la Reunión su propósito	***Sometimiento a arbitraje*** **Artículo 549.** Cuando la Reunión Normativa Laboral no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio del ramo podrá, a solicitud de parte o de oficio, someter el asunto a arbitraje, de acuerdo con lo previsto en la Sección Cuarta del Capítulo III, a menos que	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
preside la Reunión su propósito de ejercer el derecho de huelga en conformidad con el Capítulo III de este Título.	de ejercer el derecho de huelga en conformidad con el Capítulo III de este Título.	las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que preside la Reunión su propósito de ejercer el derecho de huelga en conformidad con el Capítulo III de este Título.	
Artículo 550. Si al vencimiento del término fijado por el artículo 548, la Reunión Normativa Laboral no hubiere llegado a un acuerdo definitivo, el Ministerio del ramo podrá prorrogar dicho período hasta por un máximo de treinta (30) días más, cuando a su juicio haya la posibilidad, según el estado de las negociaciones, de que las partes lleguen a suscribir la convención.	**Artículo 550.** Si al vencimiento del término fijado por el artículo 548, la Reunión Normativa Laboral no hubiere llegado a un acuerdo definitivo, el Ministerio del ramo podrá prorrogar dicho período hasta por un máximo de treinta (30) días más, cuando a su juicio haya la posibilidad, según el estado de las negociaciones, de que las partes lleguen a suscribir la convención.	***Segunda prórroga*** **Artículo 550.** Si al vencimiento del término fijado por el artículo 548, la Reunión Normativa Laboral no hubiere llegado a un acuerdo definitivo, el Ministerio del ramo podrá prorrogar dicho período hasta por un máximo de treinta (30) días más, cuando a su juicio haya la posibilidad, según el estado de las negociaciones, de que las partes lleguen a suscribir la convención.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 551. Durante la vigencia de una convención colectiva por rama de actividad suscrita en una Reunión Normativa Laboral, no podrán presentarse a los patronos obligados por dicho convenio ni se le dará curso a pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones pactadas en la misma.	**Artículo 551.** Durante la vigencia de una convención colectiva por rama de actividad suscrita en una Reunión Normativa Laboral, no podrán presentarse a los patronos obligados por dicho convenio ni se le dará curso a pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones pactadas en la misma.	***Prohibición de presentar pliego de peticiones*** **Artículo 551.** Durante la vigencia de una convención colectiva por rama de actividad suscrita en una Reunión Normativa Laboral, no podrán presentarse a los patronos obligados por dicho convenio ni se le dará curso a pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones pactadas en la misma.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 552. La convención colectiva por rama de actividad, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios a los patronos comprendidos en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio de que se establezcan condiciones de trabajos específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas.	**Artículo 552.** La convención colectiva por rama de actividad, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios a los patronos comprendidos en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio de que se establezcan condiciones de trabajos específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas. Queda a salvo lo dispuesto en el artículo 510.	***Ámbito de aplicación de la convención colectiva*** **Artículo 552.** La convención colectiva por rama de actividad, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios a los patronos comprendidos en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio de que se establezcan	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Queda a salvo lo dispuesto en el artículo 510. **Parágrafo Único:** Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección o de confianza.	**Parágrafo Único:** Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección o de confianza.	condiciones de trabajos específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas. Queda a salvo lo dispuesto en el artículo 510. **Parágrafo Único:** Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección o de confianza.	
Sección Segunda De la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas	**Sección Segunda De la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas**	**Sección Segunda De la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas**	
Artículo 553. La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral podrán ser declarados por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa o de cualquiera de los sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos de trabajadores o de cualquier patrono o sindicato de patronos que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral.	**Artículo 553.** La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral podrán ser declarados por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa o de cualquiera de los sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos de trabajadores o de cualquier patrono o sindicato de patronos que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral.	***Solicitud*** **Artículo 553.** La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral podrán ser declarados por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa o de cualquiera de los sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos de trabajadores o de cualquier patrono o sindicato de patronos que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 554. El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.	**Artículo 554.** El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.	***Caducidad de la solicitud*** **Artículo 554.** El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 555. Para que una convención colectiva o laudo arbitral pueda ser declarado por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para toda una determinada rama	**Artículo 555.** Para que una convención colectiva o laudo arbitral pueda ser declarado por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para toda una determinada rama de actividad, en escala local,	***Requisitos*** **Artículo 555.** Para que una convención colectiva o laudo arbitral pueda ser declarado por el	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
de actividad, en escala local, regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos: a) Que la convención colectiva o laudo arbitral comprenda al patrono o patronos, o sindicato de patronos que, a juicio del Ministerio del ramo, represente la mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores ocupados en ella; b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos que agrupen, a juicio del Ministerio del ramo, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate; c) Que la solicitud de la Reunión Normativa Laboral, de cualquiera de los sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o sindicato de patronos, sindicato o federación sindical de trabajadores, que se considere directamente afectado por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del Aviso Oficial; y d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las	regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos: a) Que la convención colectiva o laudo arbitral comprenda al patrono o patronos, o sindicato de patronos que, a juicio del Ministerio del ramo, represente la mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores ocupados en ella; b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos que agrupen, a juicio del Ministerio del ramo, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate; c) Que la solicitud de la Reunión Normativa Laboral, de cualquiera de los sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o sindicato de patronos, sindicato o federación sindical de trabajadores, que se considere directamente afectado por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del Aviso Oficial; y d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las que se hubieren formulado hubieren sido desechadas por el Ministerio del ramo, por improcedentes o inmotivadas. A los efectos de este inciso, cuando oportunamente	Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para toda una determinada rama de actividad, en escala local, regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos: a) Que la convención colectiva o laudo arbitral comprenda al patrono o patronos, o sindicato de patronos que, a juicio del Ministerio del ramo, represente la mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores ocupados en ella; b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, Federaciones o Confederaciones de sindicatos que agrupen, a juicio del Ministerio del ramo, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate; c) Que la solicitud de la Reunión Normativa Laboral, de cualquiera de los sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o sindicato de patronos, sindicato o federación sindical de trabajadores, que se considere directamente afectado por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del Aviso Oficial; y d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las que se hubieren formulado hubieren sido desechadas por	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
que se hubieren formulado hubieren sido desechadas por el Ministerio del ramo, por improcedentes o inmotivadas. A los efectos de este inciso, cuando oportunamente se presente la oposición, el Ministerio del ramo la notificará a los interesados y abrirá una articulación de diez (10) días hábiles para que aleguen y prueben lo que crean pertinente. Este término empezará a correr desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación. Vencido el término, el Despacho decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuere desechada, el Ministerio propondrá al Ejecutivo Nacional que expida Decreto declarando la extensión de la convención o laudo. El Decreto podrá fijar condiciones de trabajo peculiares a la empresa, explotación o establecimiento afectado, atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva. **Parágrafo Único:** Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el Ministerio del ramo procurará avenir a las partes sometiéndoles las modificaciones necesarias de acuerdo con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas por las partes interesadas, la convención colectiva o laudo será declarada obligatoria para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en el Decreto de extensión las modificaciones	se presente la oposición, el Ministerio del ramo la notificará a los interesados y abrirá una articulación de diez (10) días hábiles para que aleguen y prueben lo que crean pertinente. Este término empezará a correr desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación. Vencido el término, el Despacho decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuere desechada, el Ministerio propondrá al Ejecutivo Nacional que expida Decreto declarando la extensión de la convención o laudo. El Decreto podrá fijar condiciones de trabajo peculiares a la empresa, explotación o establecimiento afectado, atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva. **Parágrafo Único:** Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el Ministerio del ramo procurará avenir a las partes sometiéndoles las modificaciones necesarias de acuerdo con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas por las partes interesadas, la convención colectiva o laudo será declarada obligatoria para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en el Decreto de extensión las modificaciones aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.	el Ministerio del ramo, por improcedentes o inmotivadas. A los efectos de este inciso, cuando oportunamente se presente la oposición, el Ministerio del ramo la notificará a los interesados y abrirá una articulación de diez (10) días hábiles para que aleguen y prueben lo que crean pertinente. Este término empezará a correr desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación. Vencido el término, el Despacho decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuere desechada, el Ministerio propondrá al Ejecutivo Nacional que expida Decreto declarando la extensión de la convención o laudo. El Decreto podrá fijar condiciones de trabajo peculiares a la empresa, explotación o establecimiento afectado, atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva. **Parágrafo Único:** Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el Ministerio del ramo procurará avenir a las partes sometiéndoles las modificaciones necesarias de acuerdo con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas por las partes interesadas, la convención colectiva o laudo será declarada obligatoria para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en el Decreto de extensión las modificaciones aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.			
Artículo 556. El Decreto que declare la extensión de la convención colectiva o del laudo a toda la respectiva rama de actividad, debe ser aprobado en Consejo de Ministros, previo informe razonado del Ministro del ramo.	**Artículo 556.** El Decreto que declare la extensión de la convención colectiva o del laudo a toda la respectiva rama de actividad, debe ser aprobado en Consejo de Ministros, previo informe razonado del Ministro del ramo.	***Decreto de extensión*** **Artículo 556.** El Decreto que declare la extensión de la convención colectiva o del laudo a toda la respectiva rama de actividad, debe ser aprobado en Consejo de Ministros, previo informe razonado del Ministro del ramo.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 557. La convención colectiva o laudo declarado de extensión obligatoria se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores.	**Artículo 557.** La convención colectiva o laudo declarado de extensión obligatoria se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores.	***Aplicación preferente*** **Artículo 557.** La convención colectiva o laudo declarado de extensión obligatoria se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 558. Al vencimiento de una convención colectiva por rama de actividad, mientras no entre en vigencia otra de la misma naturaleza, continuarán aplicándose las estipulaciones de dicha convención.	**Artículo 558.** Al vencimiento de una convención colectiva por rama de actividad, mientras no entre en vigencia otra de la misma naturaleza, continuarán aplicándose las estipulaciones de dicha convención.	***Vigencia de las estipulaciones*** **Artículo 558.** Al vencimiento de una convención colectiva por rama de actividad, mientras no entre en vigencia otra de la misma naturaleza, continuarán aplicándose las estipulaciones de dicha convención.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 559. Cuando la convención colectiva no pudiere ser extendida por no llenar los requisitos exigidos en el artículo 555, bastará sin embargo, que uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores de una misma actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un	**Artículo 559.** Cuando la convención colectiva no pudiere ser extendida por no llenar los requisitos exigidos en el artículo 555, bastará sin embargo, que uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores de una misma actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del	***Adhesión posterior*** **Artículo 559.** Cuando la convención colectiva no pudiere ser extendida por no llenar los requisitos exigidos en el artículo 555, bastará sin embargo, que uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores de una misma	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del ramo su voluntad de adherirse a esa convención colectiva para que surta todos sus efectos entre los adherentes, a partir de las fechas en que manifestaren su adhesión. Si por efecto de posteriores adhesiones la convención colectiva llegase a cubrir los requisitos del artículo 555, se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.	ramo su voluntad de adherirse a esa convención colectiva para que surta todos sus efectos entre los adherentes, a partir de las fechas en que manifestaren su adhesión. Si por efecto de posteriores adhesiones la convención colectiva llegase a cubrir los requisitos del artículo 555, se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.	actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del ramo su voluntad de adherirse a esa convención colectiva para que surta todos sus efectos entre los adherentes, a partir de las fechas en que manifestaren su adhesión. Si por efecto de posteriores adhesiones la convención colectiva llegase a cubrir los requisitos del artículo 555, se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.	
TÍTULO VIII DE LOS INFORTUNIOS EN EL TRABAJO	**TÍTULO VIII DE LOS INFORTUNIOS EN EL TRABAJO**	**TÍTULO VIII DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 560. Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.	**Artículo 560.** Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.	**Obligación de indemnizar** **Artículo 560.** El patrono o patrona, cuando no estén en los casos exceptuados en esta ley, estarán obligados a pagar a los trabajadores y las trabajadoras y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores y las trabajadoras o aprendices.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 561. Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.	**Artículo 561.** Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.	***Concepto*** **Artículo 561.** Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones que se produzcan en el cuerpo o en la psiquis de la persona humana, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 562. Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.	**Artículo 562.** Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.	***Enfermedad profesional*** Artículo 562. Se entiende por enfermedad profesional, un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 563. Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o a las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan: a) cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima; b) cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial; c) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono; d) cuando se trate de personas que ejecuten	**Artículo 563.** Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o a las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan: a) cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima; b) cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial; c) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono; d) cuando se trate de personas que ejecuten	***Excepciones*** **Artículo 563.** Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o a las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan: a) Cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima. b) Cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de suprimir los literales b, c) y d).



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y e) cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.	trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y e) cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.	exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.	
Artículo 564. Los accidentes y enfermedades profesionales deben notificarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquella en que ocurra el accidente o se diagnostique la enfermedad por la víctima, si ésta estuviere en estado de hacerlo, al patrono, a su representante u oficina local, o al encargado de dirigir los trabajos donde hubieren ocurrido. Si la víctima hubiere quedado en estado de hacer la notificación y no la hubiese hecho dentro del plazo indicado, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En este caso, las indemnizaciones se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	**Artículo 564.** Los accidentes y enfermedades profesionales deben notificarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquella en que ocurra el accidente o se diagnostique la enfermedad por la víctima, si ésta estuviere en estado de hacerlo, al patrono, a su representante u oficina local, o al encargado de dirigir los trabajos donde hubieren ocurrido. Si la víctima hubiere quedado en estado de hacer la notificación y no la hubiese hecho dentro del plazo indicado, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En este caso, las indemnizaciones se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	***Tiempo para notificar*** **Artículo 564.** Los accidentes y enfermedades profesionales deben notificarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquella en que ocurra el accidente o se diagnostique la enfermedad por la víctima, si ésta estuviere en estado de hacerlo, al patrono, a su representante u oficina local, o al encargado de dirigir los trabajos donde hubieren ocurrido. Si la víctima hubiere quedado en estado de hacer la notificación y no la hubiese hecho dentro del plazo indicado, el patrono o patrona, quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En este caso, las indemnizaciones se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 565. El patrono dará cuenta a la respectiva Inspectoría del Trabajo dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido el accidente o de diagnosticada la enfermedad.	**Artículo 565.** El patrono dará cuenta a la respectiva Inspectoría del Trabajo dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido el accidente o de diagnosticada la enfermedad.	**Obligación de notificación a la Inspectoria del Trabajo** **Artículo 565.** El patrono dará cuenta a la respectiva Inspectoría del Trabajo dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido el accidente o de diagnosticada la enfermedad.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 566. Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización conforme a esta Ley, se clasifican así: a) La muerte; b) Incapacidad absoluta y permanente; c) Incapacidad absoluta y temporal; d) Incapacidad parcial y permanente; y e) Incapacidad parcial y temporal. No se consideran como incapacidades los defectos físicos provenientes de accidentes o enfermedades profesionales que no inhabiliten al trabajador para ejecutar con la misma eficacia la misma clase de trabajo de que era capaz antes de ocurrir el accidente o contraer la enfermedad.	**Artículo 566.** Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización conforme a esta Ley, se clasifican así: a) La muerte; b) Incapacidad absoluta y permanente; c) Incapacidad absoluta y temporal; d) Incapacidad parcial y permanente; y e) Incapacidad parcial y temporal. No se consideran como incapacidades los defectos físicos provenientes de accidentes o enfermedades profesionales que no inhabiliten al trabajador para ejecutar con la misma eficacia la misma clase de trabajo de que era capaz antes de ocurrir el accidente o contraer la enfermedad.	***Clasificación*** . **Artículo 566.** Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización conforme a esta Ley, se clasifican así: a) La muerte; b) Discapacidad absoluta y permanente; c) Discapacidad absoluta y temporal; d) Discapacidad parcial y permanente; y e) Discapacidad parcial y temporal. No se consideran como discapacidades los defectos físicos provenientes de accidentes o enfermedades profesionales que no inhabiliten al trabajador para ejecutar con la misma eficacia la misma clase de trabajo de que era capaz antes de ocurrir el accidente o contraer la enfermedad.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 567. En caso de accidente o enfermedad profesional que ocasione la muerte, los parientes del difunto a los que se refiere el artículo siguiente, tendrán derecho a una indemnización igual al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la	**Artículo 567.** En caso de accidente o enfermedad profesional que ocasione la muerte, los parientes del difunto a los que se refiere el artículo siguiente, tendrán derecho a una indemnización igual al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco	***Indemnizaciones*** **Artículo 567.** En caso de accidente o enfermedad profesional que ocasione la muerte, los parientes del difunto a los que se refiere el artículo siguiente, tendrán derecho a una indemnización	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	(25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	igual al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	
Artículo 568. Tendrán derecho a reclamar las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior, taxativamente, los siguientes parientes del difunto: a) Los hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores, cuando padezcan de defectos físicos permanentes que los incapaciten para ganarse la vida; b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la concubina o el concubino que hubiere vivido en concubinato con el difunto hasta su fallecimiento; c) Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte; y d) Los nietos menores de dieciocho (18) años cuando sean huérfanos, y cuando sin serlo, el padre o la madre de ellos no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquellos. **Parágrafo Único:** Los beneficiarios determinados en este artículo no se considerarán sucesores para los efectos fiscales relativos a las sucesiones hereditarias.	**Artículo 568.** Tendrán derecho a reclamar las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior, taxativamente, los siguientes parientes del difunto: a) Los hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores, cuando padezcan de defectos físicos permanentes que los incapaciten para ganarse la vida; b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la concubina o el concubino que hubiere vivido en concubinato con el difunto hasta su fallecimiento; c) Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte; y d) Los nietos menores de dieciocho (18) años cuando sean huérfanos, y cuando sin serlo, el padre o la madre de ellos no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquellos. **Parágrafo Único:** Los beneficiarios determinados en este artículo no se considerarán sucesores para los efectos fiscales relativos a las sucesiones hereditarias.	**Indemnización por muerte o discapacidad absoluta del trabajador** **Artículo 568.** En caso de accidente o enfermedad profesional que ocasione la muerte, o discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad los parientes del difunto,, la victima o quien lo represente según el caso , tendrán derecho a una indemnización igual al salario integral de dos años. Tendrán derecho a reclamar las indemnizaciones, los siguientes parientes: a) Los hijos menores de dieciocho años, o mayores sin límite de edad, cuando padezcan defectos físicos permanentes que los incapacite para ganarse la vida; b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la concubina o el concubino que hubiere vivido en concubinato con el difunto hasta su fallecimiento; c) Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte; y d) Los nietos menores de dieciocho años cuando sean huérfanos, y cuando sin serlo, el padre o la madre de ellos no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquellos.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 569. Ninguna de las personas indicadas en el artículo anterior tiene derecho preferente. En caso de que la indemnización sea pedida simultánea o sucesivamente por dos (2) o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales y por cabezas.	**Artículo 569.** Ninguna de las personas indicadas en el artículo anterior tiene derecho preferente. En caso de que la indemnización sea pedida simultánea o sucesivamente por dos (2) o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales y por cabezas.	***Distribución de la indemnización*** **Artículo 569.** Ninguna de las personas indicadas en el artículo anterior tiene derecho preferente. En caso de que la indemnización sea pedida simultánea o sucesivamente por dos (2) o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales y por cabezas, salvo el caso de los niños, niñas y adolescentes a los cuales se les aplicará la ley que rige la materia de protección de niños, niñas y adolescentes.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 570. El patrono quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de la indemnización a los parientes de la víctima que la hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte de aquélla. Transcurrido este lapso, los demás parientes sólo tendrán acción para reclamar su parte contra los que hubieren recibido la indemnización.	**Artículo 570.** El patrono quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de la indemnización a los parientes de la víctima que la hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte de aquélla. Transcurrido este lapso, los demás parientes sólo tendrán acción para reclamar su parte contra los que hubieren recibido la indemnización.	***Tiempo para el pago de la indemnización*** **Artículo 570:** El patrono o la patrona quedará exento de dicha responsabilidad mediante el pago de la indemnización a los parientes de la víctima que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a la muerte de aquélla. Transcurrido este lapso, los demás parientes sólo tendrán acción para reclamar su parte contra los que hubieren recibido la indemnización.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 571. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	**Artículo 571.** En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	***Derecho a indemnización*** **Artículo 571.** En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario integral de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios	Se propone aprobar con las modificaciones de añadir "salario integral" como base para calcular la indemnización.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	
Artículo 572. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.	**Artículo 572.** En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.	***Discapacidad absoluta y temporal*** **Artículo 572.** En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 573. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento. Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	**Artículo 573.** En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad .de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento. Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	***Discapacidad parcial y permanente*** **Artículo 573.** En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad .de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento. Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 574. Si la enfermedad o el accidente producen incapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el accidente y los días que dure la incapacidad.	**Artículo 574.** Si la enfermedad o el accidente producen discapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el accidente y los días que dure la incapacidad.	***Discapacidad parcial y temporal*** **Artículo 574.** Si la enfermedad o el accidente producen discapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.	Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.	accidente y los días que dure la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.	
Artículo 575. Para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a los artículos anteriores se aplicará el salario normal que hubiere tenido derecho a cobrar la víctima el día que ocurrió el accidente o la enfermedad profesional. Los lapsos establecidos en dichos artículos se contarán por días continuos, sin exclusión alguna.	**Artículo 575.** Para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a los artículos anteriores se aplicará el salario normal que hubiere tenido derecho a cobrar la víctima el día que ocurrió el accidente o la enfermedad profesional. Los lapsos establecidos en dichos artículos se contarán por días continuos, sin exclusión alguna.	**Cálculo de la indemnización** **Artículo 575.** Para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a los artículos anteriores se aplicará el salario normal que hubiere tenido derecho a cobrar la víctima el día que ocurrió el accidente o la enfermedad profesional. Los lapsos establecidos en dichos artículos se contarán por días continuos, sin exclusión alguna	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 576. En los casos de trabajo por unidad de obra, por piezas o a destajo o por tarea, el salario para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes, será el promedio de lo que haya percibido el trabajador en los tres (3) meses inmediatamente anteriores al accidente o a la fecha en que quedó imposibilitado para asistir al trabajo por razón de la enfermedad profesional.	**Artículo 576.** En los casos de trabajo por unidad de obra, por piezas o a destajo o por tarea, el salario para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes, será el promedio de lo que haya percibido el trabajador en los tres (3) meses inmediatamente anteriores al accidente o a la fecha en que quedó imposibilitado para asistir al trabajo por razón de la enfermedad profesional.	***Salario de cálculo para trabajo por unidad de obra, por piezas o a destajo o por tarea*** Artículo 576. En los casos de trabajo por unidad de obra, por piezas o a destajo o por tarea, el salario para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes, será el promedio de lo que haya percibido el trabajador en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente o a la fecha en que quedó imposibilitado para asistir al trabajo por razón de la enfermedad profesional.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 577. Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea	**Artículo 577.** Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria como	***Obligación de sufragar sepelio*** **Artículo 577.** Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
necesaria como consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro. La obligación de cubrir estos gastos no excederá de la cantidad equivalente a cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.	consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro. La obligación de cubrir estos gastos no será inferior de la cantidad equivalente a cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.	además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria como consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono o patrona estará obligado a sufragar los gastos de entierro. La obligación de cubrir los gastos mortuorios no excederá de la cantidad equivalente a cinco salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.	
Artículo 578. En caso de que los patronos responsables de los accidentes o enfermedades profesionales tengan hospitales, clínicas o establecimientos análogos, declarados suficientes por el Ministerio del ramo de la salud para prestar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica a que se refiere el artículo anterior, tendrán el derecho de que la asistencia sea prestada en sus establecimientos, y los damnificados no podrán pretender que les sea prestada en otra parte.	**Artículo 578.** En caso de que los patronos responsables de los accidentes o enfermedades profesionales tengan hospitales, clínicas o establecimientos análogos, declarados suficientes por el Ministerio del ramo de la salud para prestar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica a que se refiere el artículo anterior, tendrán el derecho de que la asistencia sea prestada en sus establecimientos, y los damnificados no podrán pretender que les sea prestada en otra parte.	***Establecimientos hospitalarios del patrono o patrona*** Artículo 578. En el caso de que el patrono o la patrona, responsables de los accidentes o enfermedades profesionales tengan hospitales, clínicas o establecimientos análogos de salud, declarados suficientes por el Ministerio del ramo de la salud para prestar la asistencia que se refiere el artículo anterior, tendrán el derecho de que la asistencia sea prestada en sus establecimientos, y los damnificados no podrán pretender que les sea prestada en otra parte.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 579. Si las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales se negaren reiteradamente a someterse a las disposiciones, regímenes y tratamientos que indiquen los facultativos que presten la asistencia, el patrono quedará exento de	**Artículo 579.** Si las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales se negaren reiteradamente a someterse a las disposiciones, regímenes y tratamientos que indiquen los facultativos que presten la asistencia, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que	***Negativa del trabajador a seguir tratamiento*** Artículo 579. Si las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales se negaren reiteradamente a someterse a las disposiciones,	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente

LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
responsabilidad por lo que respecta a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	respecta a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	regímenes y tratamientos que indiquen los facultativos que presten la asistencia, el patrono o la patrona quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	
Artículo 580. En el caso previsto en el artículo anterior, las indemnizaciones establecidas por los artículos precedentes se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que hubiera tenido la incapacidad si se hubiesen cumplido las referidas disposiciones, regímenes y tratamientos.	**Artículo 580.** En el caso previsto en el artículo anterior, las indemnizaciones establecidas por los artículos precedentes se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que hubiera tenido la incapacidad si se hubiesen cumplido las referidas disposiciones, regímenes y tratamientos.	***Elementos para calcular las indemnizaciones*** **Artículo 580.** En el caso previsto en el artículo anterior, las indemnizaciones establecidas por los artículos precedentes se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que hubiera tenido la discapacidad si se hubiesen cumplido las referidas disposiciones, regímenes y tratamientos.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 581. El Ejecutivo Nacional, en la reglamentación de esta Ley, o por Resoluciones especiales, establecerá las reglas para determinar la clase y grado de las incapacidades producidas por los accidentes y enfermedades profesionales, y las correspondientes indemnizaciones dentro de los límites establecidos en este Título.	**Artículo 581.** El Ejecutivo Nacional, en la reglamentación de esta Ley, o por Resoluciones especiales, establecerá las reglas para determinar la clase y grado de las incapacidades producidas por los accidentes y enfermedades profesionales, y las correspondientes indemnizaciones dentro de los límites establecidos en este Título.	***Clasificación de las discapacidades*** **Artículo 581.** El Ejecutivo Nacional, en la reglamentación de esta Ley, o por Resoluciones especiales, establecerá las reglas para determinar la clase y grado de las discapacidades producidas por los accidentes y enfermedades profesionales, y las correspondientes indemnizaciones dentro de los límites establecidos en este Título.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente
Artículo 582. Las enfermedades no profesionales, pero que se contraen por el hecho de residir en los lugares donde se presta el servicio, y que constituyen endemias reinantes en dichos lugares, no dan derecho a indemnización, pero sí a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en los hospitales, clínicas o establecimientos a que se refiere el artículo 578.	**Artículo 582.** Las enfermedades no profesionales, pero que se contraen por el hecho de residir en los lugares donde se presta el servicio, y que constituyen endemias reinantes en dichos lugares, no dan derecho a indemnización, pero sí a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en los hospitales, clínicas o establecimientos a que se refiere el artículo 578	***Responsabilidad de conservación del medio ambiente*** **Artículo 582.** Las enfermedades no profesionales, pero que se contraen por el hecho de residir en los ambientes donde se presta el servicio, y que constituyen endemias reinantes en dichos lugares, no dan derecho a indemnización, pero sí a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en los hospitales, clínicas o	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		establecimientos a que se refiere el artículo 578.	
Artículo 583. El Ejecutivo Nacional en la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales determinará las sustancias que se consideran como productoras de enfermedades e intoxicaciones profesionales, cuando éstas hayan sido adquiridas por trabajadores que presten servicio en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas sustancias.	**Artículo 583.** El Ejecutivo Nacional en la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales determinará las sustancias que se consideran como productoras de enfermedades e intoxicaciones profesionales, cuando éstas hayan sido adquiridas por trabajadores que presten servicio en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas sustancias.	***Sustancias peligrosas*** **Artículo 583.** El Ejecutivo Nacional en la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales determinará las sustancias que se consideran como productoras de enfermedades e intoxicaciones profesionales, cuando éstas hayan sido adquiridas por trabajadores que presten servicio en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas sustancias	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.**
Artículo 584. Cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad, no pueda desempañar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacer los traslados de personal que sean necesarios.	**Artículo 584.** Cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad, no pueda desempañar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacer los traslados de personal que sean necesarios.	***Obligación de reubicación*** **Artículo 584.** Cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad, no pueda desempañar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacer los traslados de personal que sean necesarios, siempre que sean cónsonos con sus nuevas capacidades.	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de tomar en cuenta el traslado a otras funciones cónsonas con sus nuevas capacidades.
Artículo 585. En los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente.	**Artículo 585.** En los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente.	***Supletoriedad de la norma*** Artículo 585. En los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente.	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		Preeminencia de la Lopcymat **Artículo X.** En todo lo no previsto en este título sobre los riesgos laborales, se aplicará preferentemente las definiciones, regulaciones, procedimientos y demás derechos y beneficios establecidos en la Ley que regula el medio ambiente, la prevención y condiciones de trabajjo.	**Se propone crear un nuevo artículo con el fin de no crear contradicciones entre dos normativas que regulan materias similares.**
TÍTULO IX	**TÍTULO IX**	**TÍTULO IX**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
DE LA ADMINISTRACIÓN Y EL TRABAJO **Capítulo I** **De los Organismos Administrativos del Trabajo**	**DE LA ADMINISTRACIÓN Y EL TRABAJO** **Capítulo I** **De los Organismos Administrativos del Trabajo**	**DE LA ADMINISTRACIÓN Y EL TRABAJO** **Capítulo I** **De los Organismos Administrativos del Trabajo**	
Artículo 586. El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tenga a su cargo el ramo del Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones: a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y de las demás leyes laborales y su reglamentación; b) Recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de Trabajo y para la reforma de las leyes y reglamentos, tomando en cuenta las enseñanzas derivadas de su experimentación y de las nuevas orientaciones que se incorporen a la doctrina y al Derecho Laboral; c) Participar en la elaboración de planes relacionados con el empleo, los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional; d) Presentar proyectos de Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social; y e) Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes.	**Artículo 586.** El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tenga a su cargo el ramo del Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones: a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y de las demás leyes laborales y su reglamentación; b) Recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de Trabajo y para la reforma de las leyes y reglamentos, tomando en cuenta las enseñanzas derivadas de su experimentación y de las nuevas orientaciones que se incorporen a la doctrina y al Derecho Laboral; c) Participar en la elaboración de planes relacionados con el empleo, los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional; d) Presentar proyectos de Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social; y e) Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes.	***Funciones del Ministerio con competencia en trabajo*** **Artículo 586.** El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tenga a su cargo la competencia en Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones: a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y de las demás leyes laborales y su reglamentación; b) Recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de Trabajo y para la reforma de las leyes y reglamentos, tomando en cuenta las enseñanzas derivadas de su experimentación y de las nuevas orientaciones que se incorporen a la doctrina y al Derecho Laboral; c) Participar en la elaboración de planes relacionados con el empleo, los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional; d) Presentar proyectos de Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social; e)Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren	Se propone aprobar con modificaciones incluyendo la participación del Ministerio del Trabajo en la elaboración de políticas destinadas al desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		procedentes; y f) Participar en la elaboración de políticas destinadas al desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras en los planes de desarrollo general de la Nación y propenderá a lograr la mas justa distribución de la riqueza.	
Artículo 587. El Ministerio del ramo deberá publicar, dentro de los primeros seis (6) meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual deberá contener las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada, detallada y desagregada de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias observadas, con especial énfasis en la desocupación y el empleo, la productividad y la sindicalización, por áreas geográficas y ramas de actividad. Dicho informe deberá estar elaborado sobre bases que permitan disponer de información ininterrumpida sobre cada materia, especialmente sobre el nivel de empleo y costo de vida. Así mismo, el Ministerio deberá publicar periódicamente un boletín contentivo de los resultados de las encuestas e información estadística procesadas en el lapso indicado.	**Artículo 587.** El Ministerio del ramo deberá publicar, dentro de los primeros seis (6) meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual deberá contener las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada, detallada y desagregada de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias observadas, con especial énfasis en la desocupación y el empleo, la productividad y la sindicalización, por áreas geográficas y ramas de actividad. Dicho informe deberá estar elaborado sobre bases que permitan disponer de información ininterrumpida sobre cada materia, especialmente sobre el nivel de empleo y costo de vida. Así mismo, el Ministerio deberá publicar periódicamente un boletín contentivo de los resultados de las encuestas e información estadística procesadas en el lapso indicado.	***Publicación de informes sobre el mercado de trabajo*** **Artículo 587.** El Ministerio con competencia en trabajo deberá publicar, dentro de los primeros seis meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual deberá contener las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada, detallada y desagregada de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias observadas, con especial énfasis en la desocupación y el empleo, la productividad y la sindicalización, por áreas geográficas y ramas de actividad. Dicho informe deberá estar elaborado sobre bases que permitan disponer de información ininterrumpida sobre cada materia, especialmente sobre el nivel de empleo y costo de vida. Así mismo, el Ministerio deberá publicar periódicamente un boletín contentivo de los resultados de las encuestas e información estadística procesadas en el lapso indicado.	Se propone mantener el texto de la ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 588. En el Distrito Federal, en los Estados y en los Territorios Federales habrá, por lo menos, una Inspectoría del Trabajo, dependiente del Ministerio del ramo. Por circunstancias especiales, se podrá extender la jurisdicción territorial de una Inspectoría a una zona inmediata de otra entidad colindante a aquella donde tenga su sede.	**Artículo 588.** En el Distrito Federal, en los Estados y en los Territorios Federales habrá, por lo menos, una Inspectoría del Trabajo, dependiente del Ministerio del ramo. Por circunstancias especiales, se podrá extender la jurisdicción territorial de una Inspectoría a una zona inmediata de otra entidad colindante a aquella donde tenga su sede.	***Inspectorías del Trabajo*** **Artículo 588.** En el Distrito Capital, en los Estados y en los Territorios Federales habrá, por lo menos, una Inspectoría del Trabajo, dependiente del Ministerio con competencia en trabajo. Por circunstancias especiales, se podrá extender la jurisdicción territorial de una Inspectoría a una zona inmediata de otra entidad colindante a aquella donde tenga su sede.	Se propone mantener el texto de la ley vigente.
Artículo 589. Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones: a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento en la jurisdicción territorial que le corresponda; b) Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros y mediante el catastro de desempleados en su jurisdicción; c) Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine esta Ley; y d) Nombrar comisionados especiales, permanentes u ocasionales, para acopiar datos sobre cualquier especie de asuntos de orden económico y social que surjan en el territorio de su jurisdicción y para ejecutar las instrucciones que les comunique el Inspector. El nombramiento de comisionados deberán consultarlo al Ministerio del ramo.	**Artículo 589.** Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones: a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento en la jurisdicción territorial que le corresponda; b) Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros y mediante el catastro de desempleados en su jurisdicción; c) Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine esta Ley; y d) Nombrar comisionados especiales, permanentes u ocasionales, para acopiar datos sobre cualquier especie de asuntos de orden económico y social que surjan en el territorio de su jurisdicción y para ejecutar las instrucciones que les comunique el Inspector. El nombramiento de comisionados deberán consultarlo al Ministerio del ramo.	***Funciones de las Inspectorías del Trabajo*** **Artículo 589.** Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones: a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento en la jurisdicción territorial que le corresponda; b) Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros y mediante el catastro de desempleados y desempleadas en su jurisdicción; c) Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine esta Ley; y **d)**	**Esperar nuevas funciones**
Artículo 590. Los Inspectores del Trabajo y quienes hagan legalmente sus veces podrán, acreditando su identidad y el carácter con que	**Artículo 590.** Los Inspectores del Trabajo y quienes hagan legalmente sus veces podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los	***Actos supervisorios*** **Artículo 590.** Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del	**Se propone aprobar con modificaciones agregándole el supuesto del condominio.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita. Si se tratare de un hogar doméstico, no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial. **Parágrafo Primero:** Los funcionarios deberán guardar secreto sobre los procedimientos operacionales de que tomen conocimiento en sus visitas o actos de inspección, mantendrán absoluta imparcialidad y deberán abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas de cualquier índole. **Parágrafo Segundo:** En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen cabalmente, así como interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal, con carácter confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena, y	lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita. Si se tratare de un hogar doméstico, no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial. **Parágrafo Primero:** Los funcionarios deberán guardar secreto sobre los procedimientos operacionales de que tomen conocimiento en sus visitas o actos de inspección, mantendrán absoluta imparcialidad y deberán abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas de cualquier índole. **Parágrafo Segundo:** En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen cabalmente, así como interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal, con carácter confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena, y realizar cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes.	Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita. Si se tratare de un hogar doméstico, no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial. Si se tratare de un condominio de viviendas multifamiliares o conjuntos residenciales, deberá notificar al responsable de la administración del condominio, quien tiene la obligación de permitir el ingreso al inmueble. Los funcionarios y funcionarias deberán guardar secreto sobre los procedimientos operacionales de que tomen conocimiento en sus visitas o actos de inspección, mantendrán absoluta imparcialidad y deberán abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas de cualquier índole. En las visitas de inspección, el funcionario o funcionaria podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen cabalmente, así como interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o patrona o a cualquier miembro del personal, con carácter confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, sobre cualquier aspecto relativo al	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
realizar cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes.		trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena, y realizar cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes.	
Artículo 591. Los funcionarios del Trabajo no podrán tener ningún interés, directo ni indirecto, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas comprendidos en su jurisdicción.	**Artículo 591.** Los funcionarios del Trabajo no podrán tener ningún interés, directo ni indirecto, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas comprendidos en su jurisdicción.	***Imparcialidad de los funcionarios y funcionarias del trabajo*** **Artículo 591.** Los funcionarios y funcionarias del Trabajo no podrán tener interés, directo ni indirecto, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas comprendidos en su jurisdicción, manteniendo en todo caso el preservar la integridad y aplicación de las normas de orden público que protegen al trabajo como hecho social.	**Se propone aprobar el artículo con modificaciones orientadas a preservar la imparcialidad sin afectar el cumplimiento de las garantías del trabajo como hecho social.**
Artículo 592. El Ministerio del ramo podrá designar funcionarios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos.	**Artículo 592.** El Ministerio del ramo podrá designar funcionarios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos.	***Actos complementarios*** **Artículo 592.** El Ministerio con competencia en trabajo, podrá designar funcionarios y funcionarias especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos. Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo, en el ejercicio de sus facultades y competencias, podrán ejercer actos o acciones que garanticen la supervisión, divulgación y ejecución de estas acciones para garantizar la preeminencia del trabajo como hecho social.	**Se propone aprobar el artículo con modificaciones destinadas a ampliar las acciones del ministerio y del inspector del trabajo.**
Artículo 593. Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le trasmitirá el Ministro del ramo. Además del Inspector, cada Inspectoría	**Artículo 593.** Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le transmitirá el ministro del ramo. Además del Inspector, cada Inspectoría tendrá el personal con	***Titularidad de las Inspectorías del Trabajo*** **Artículo 593.** Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector o Inspectora, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le transmitirá el ministro con	**Se propone aprobar con modificaciones ampliando la acción de la unidad de supervisión y las sala laborales.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
tendrá el personal que determine el Ejecutivo Nacional. **Parágrafo Único:** Cada Inspectoría tendrá un departamento con la suficiente jerarquía y disponibilidad de personal y recursos para establecer una permanente vigilancia e inspección del trabajo de menores, las normas protectoras de la maternidad y la familia en el trabajo rural.	la jerarquía que determine el Ejecutivo Nacional, así como con la dotación de recursos.	competencia en trabajo. Además del Inspector o Inspectora, cada Inspectoría tendrá el personal con la jerarquía que determine el Ejecutivo Nacional, así como con la dotación de recursos. Cada Inspectoría tendrá un departamento multidisciplinario con abogados médicos, paramédicos, ingenieros, profesionales en relaciones industriales, contaduría, administración, psicología, economía, estadística, ecología, de seguridad industrial y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el ministerio con competencia en trabajo, con la suficiente jerarquía y disponibilidad de personal y recursos para establecer una permanente vigilancia e inspección del trabajo de adolescentes, las normas protectoras de la maternidad y la familia en el trabajo rural, otras de similar naturaleza previstas en la presente Ley, su Reglamento y demás relativas al trabajo como hecho social. Cada Inspectoría tendrá departamentos con la suficiente jerarquía y disponibilidad de personal y recursos para tramitar los procedimientos establecidos en la presente Ley y su Reglamento.	
		Inspector de ejecución **Artículo X.** Cada Inspectoría tendrá un Inspector o Inspectora de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad, competencia y disponibilidad de personal y recursos para mantener, ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que causen autoridad de cosa juzgada y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido	**Se propone agregar el presente artículo, creando la figura del Inspector ejecutor para garantizar la ejecución de las providencias administrativas.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		de las mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social. ***Facultades del Inspector de Ejecución*** Serán facultades y competencias del Inspector de Ejecución: a)Notificar al patronos o patronas que sean sujetos de acatar y cumplir los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables. b)Aplicar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no sea cumplido en el plazo de ley ni acatadas sus condiciones, pudiendo decretar medidas de: aplicar sanciones pecuniarias equivalentes a los que se adoptan en caso de reincidencia; ordenar el cierre de las empresas, establecimiento, faena o explotación hasta que el patrono o patrona cumpla o acate la providencia correspondiente, en este supuesto, el patrono o patrona deberá cancelar los salarios y demás beneficios económicos que le puedan corresponder al trabajador o la trabajadora como si hubiese prestado el servicio. c)Ordenar medidas que aseguren bienes suficientes del patrono o la patrona que garantice el cumplimiento de la materialización económica de los derechos infringidos, a tal efecto solicitará la colaboración de los organismos jurisdiccionales que tengan esa competencia. d)Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate. e)Solicitar la colaboración de las capitanías de	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		puerto y autoridades aeronáuticas correspondientes a los fines de prohibir el zarpe de cualquier embarcación de bandera nacional o extranjera o el despegue de cualquier aeronave de matrícula nacional o extranjera, según el caso, que no haya cumplido con los derechos de los trabajadores y trabajadoras del rol de tripulantes establecidos en un acto administrativo. f) A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas, el Inspector o Inspectora de Ejecución podrá solicitar la colaboración de la fuerza pública.	
Artículo 594. Los Inspectores deberán informar al Ministerio del ramo, dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, acerca de las actividades de la Inspectoría en el mes anterior y extraordinariamente cada vez que un asunto de importancia lo requiera y cuando el Ministerio solicite de ellos algún informe especial.	**Artículo 594.** Los Inspectores deberán informar al Ministerio del ramo, dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, acerca de las actividades de la Inspectoría en el mes anterior y extraordinariamente cada vez que un asunto de importancia lo requiera y cuando el Ministerio solicite de ellos algún informe especial.	***Informes mensuales*** **Artículo 594.** Los Inspectores e Inspectorías deberán informar al Ministerio con competencia en trabajo, dentro de los diez primeros días hábiles de cada mes, acerca de las actividades de la Inspectoría en el mes anterior y extraordinariamente cada vez que un asunto de importancia lo requiera y cuando el Ministerio solicite de ellos algún informe especial.	**Se propone aprobar con modificaciones, indicando que el lapso previsto deberá computarse por días hábiles.**
Artículo 595. En el ejercicio de sus funciones, las Inspectorías del Trabajo se servirán de abogados y de personal médico, paramédico, de ingeniería, de relaciones industriales, contaduría y administración, psicología, economía, estadística y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el Ministerio del ramo.	**Artículo 595.** En el ejercicio de sus funciones, las Inspectorías del Trabajo se servirán de abogados y de personal médico, paramédico, de ingeniería, de relaciones industriales, contaduría y administración, psicología, economía, estadística, de seguridad industrial y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el ministerio del ramo.	**SUPRIMIR**	**Se propone la supresión del presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 593.**
Artículo 596. El Ministerio del ramo podrá designar comisionados especiales dependientes directamente de él, con carácter permanente u ocasional, para las	**Artículo 596.** El Ministerio del ramo podrá designar comisionados especiales dependientes directamente de él, con carácter permanente u ocasional, para las cuestiones que les asignen.	***Comisionados especiales*** **Artículo 596.** El Ministerio con competencia en trabajo podrá designar comisionados especiales dependientes directamente de él, con carácter	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
cuestiones que les asignen.		permanente u ocasional, para las cuestiones que les asignen.	
Capítulo II Del Servicio de Empleo	**Capítulo II Del Servicio de Empleo**		
Artículo 597. El Ministerio del ramo procurará a través de comisiones consultivas, los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de patronos y trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio de empleo, así como en el desarrollo del programa de dicho servicio. Para tal efecto, podrá crearse una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, comisiones regionales y locales. Los representantes de los patronos y de los trabajadores serán designados en número igual, previa consulta a sus organizaciones representativas.	**Artículo 597.** El Ministerio del ramo procurará a través de comisiones consultivas, los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de patronos y trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio de empleo, así como en el desarrollo del programa de dicho servicio. Para tal efecto, podrá crearse una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, comisiones regionales y locales. Los representantes de los patronos y de los trabajadores serán designados en número igual, previa consulta a sus organizaciones representativas.	***Comisiones consultivas*** **Artículo 597.** El Ministerio con competencia en trabajo procurará a través de comisiones consultivas, los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de patronos, patronas y trabajadores y trabajadoras en la organización y funcionamiento del servicio de empleo, así como en el desarrollo del programa de dicho servicio. Para tal efecto, podrá crearse una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, comisiones regionales y locales. Los representantes de los patronos y patronas y de los trabajadores y trabajadoras serán designados en número igual, previa consulta a sus organizaciones representativas.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente.**
Artículo 598. Las Agencias de Empleo, dependientes del Ministerio del ramo, tendrán por función coordinar la oferta y la demanda de trabajo, buscando por todos los medios posibles y activamente, para los trabajadores el empleo conveniente y para los patronos los trabajadores competentes.	**Artículo 598.** Las Agencias de Empleo, dependientes del Ministerio del ramo, tendrán por función coordinar la oferta y la demanda de trabajo, buscando por todos los medios posibles y activamente, para los trabajadores el empleo conveniente y para los patronos los trabajadores competentes.	***Agencias de Empleo*** **Artículo 598.** Las Agencias de Empleo, dependientes del Ministerio con competencia en trabajo, tendrán por función coordinar la oferta y la demanda de trabajo, buscando por todos los medios posibles y activamente, para los trabajadores y trabajadoras el empleo conveniente y para los patronos y patronas los trabajadores y trabajadoras competentes.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente.**
Artículo 599. Las Agencias de Empleo fijarán diariamente en lugares públicos listas de ofertas y demandas de trabajo, y facilitarán, si	**Artículo 599.** Las Agencias de Empleo fijarán diariamente en lugares públicos listas de ofertas y demandas de trabajo, y facilitarán, si fuese	***Publicidad*** **Artículo 599.** Las Agencias de Empleo fijarán diariamente en lugares públicos listas de ofertas y	**Se propone aprobar el presente artículo con modificaciones,**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
fuese necesario, el local donde los interesados puedan encontrarse y entenderse directamente.	necesario, el local donde los interesados puedan encontrarse y entenderse directamente.	demandas de trabajo, y facilitarán, si fuese necesario, el local donde los interesados puedan encontrarse y entenderse directamente. Las Agencias de Empleo registrarán, clasificarán y publicarán todas las solicitudes de empleo que se hagan por su intermedio y todas las ofertas de empleo que recibieren, y harán conocer de los solicitantes las demandas que correspondan a su oferta. Igualmente, tendrán como obligación vigilar y supervisar todas las publicaciones relativas a solicitudes de empleo, tanto del sector público como del sector privado.	**subsumiéndolo con el artículo 601 por ser de igual contenido.**
Artículo 600. Las Agencias de Empleo deberán pedir los informes que juzguen necesarios, al comercio, a la industria, y en general, a los patronos de todo el territorio de la República, y estar al corriente de los salarios usuales y costo de vida, de los horarios de las diferentes clases de trabajo y de las posibilidades que tienen los trabajadores de ser colocados. Igualmente, podrán pedir información acerca de las ocupaciones existentes en una determinada empresa y autorizar a un representante para que realice análisis en torno a la forma en que las labores se ejecuten, con miras a elaborar el material técnico necesario para la orientación ocupacional de los que acuden a ellas. A esos fines, estarán también en relación constante y directa con los sindicatos de trabajadores y de patronos y con las	**Artículo 600.** Las Agencias de Empleo deberán pedir los informes que juzguen necesarios, al comercio, a la industria, y en general, a los patronos de todo el territorio de la República, y estar al corriente de los salarios usuales y costo de vida, de los horarios de las diferentes clases de trabajo y de las posibilidades que tienen los trabajadores de ser colocados. Igualmente, podrán pedir información acerca de las ocupaciones existentes en una determinada empresa y autorizar a un representante para que realice análisis en torno a la forma en que las labores se ejecuten, con miras a elaborar el material técnico necesario para la orientación ocupacional de los que acuden a ellas. A esos fines, estarán también en relación constante y directa con los sindicatos de trabajadores y de patronos y con las autoridades nacionales, regionales y municipales, de las cuales solicitarán las informaciones que consideren necesarias y convenientes para el mejor desempeño de sus	***Solicitud de información*** **Artículo 600.** Las Agencias de Empleo deberán pedir los informes que juzguen necesarios, al comercio, a la industria, y en general, a los patronos y patronas de todo el territorio de la República, y estar al corriente de los salarios usuales y costo de vida, de los horarios de las diferentes clases de trabajo y de las posibilidades que tienen los trabajadores y trabajadoras de ser colocados. Igualmente, podrán pedir información acerca de las ocupaciones existentes en una determinada empresa y autorizar a un representante para que realice análisis en torno a la forma en que las labores se ejecuten, con miras a elaborar el material técnico necesario para la orientación ocupacional de los que acuden a ellas.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
autoridades nacionales, regionales y municipales, de las cuales solicitarán las informaciones que consideren necesarias y convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.	funciones.		
Artículo 601. Las Agencias de Empleo anotarán, clasificarán y publicarán todas las solicitudes de empleo que se hagan por su intermedio y todas las ofertas de empleo que recibieren, y harán conocer de los solicitantes las demandas que correspondan a su oferta. Igualmente, tendrán como obligación vigilar y supervisar todas las publicaciones relativas a solicitudes de empleo, tanto del sector público como del sector privado.	**Artículo 601.** Las Agencias de Empleo anotarán, clasificarán y publicarán todas las solicitudes de empleo que se hagan por su intermedio y todas las ofertas de empleo que recibieren, y harán conocer de los solicitantes las demandas que correspondan a su oferta. Igualmente, tendrán como obligación vigilar y supervisar todas las publicaciones relativas a solicitudes de empleo, tanto del sector público como del sector privado.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir el presente artículo por cuanto su contenido fue subsumido en el artículo 599**
Artículo 602. A los efectos del artículo anterior, las Agencias de Empleo llevarán el control a través de planillas debidamente elaboradas, de lo relativo a: a) Las ofertas de trabajo; b) Las demandas de trabajo; c) La remisión de trabajadores; d) El empleo de trabajadores; y e) El registro de los patronos que no hayan cumplido las condiciones bajo las cuales se contrataron trabajadores, como también los antecedentes de los trabajadores en el mismo acto. Llevarán además un registro de todos aquellos aspectos del mercado de trabajo, a fin de poder facilitar cualquier dato que se les solicite acerca de la población que utiliza los servicios de las mencionadas dependencias e investigaciones futuras del mercado de	**Artículo 602.** A los efectos del artículo anterior, las Agencias de Empleo llevarán el control a través de planillas debidamente elaboradas, de lo relativo a: a) Las ofertas de trabajo; b) Las demandas de trabajo; c) La remisión de trabajadores; d) El empleo de trabajadores; y e) El registro de los patronos que no hayan cumplido las condiciones bajo las cuales se contrataron trabajadores, como también los antecedentes de los trabajadores en el mismo acto. Llevarán además un registro de todos aquellos aspectos del mercado de trabajo, a fin de poder facilitar cualquier dato que se les solicite acerca de la población que utiliza los servicios de las mencionadas dependencias e investigaciones futuras del mercado de empleo. Las organizaciones sindicales y empresariales	***Data de control*** **Artículo 602.** A los efectos del artículo anterior, las Agencias de Empleo llevarán el control a través de planillas debidamente elaboradas, de lo relativo a: a) Las ofertas de trabajo; b) Las demandas de trabajo; c) La remisión de trabajadores y trabajadoras; d) El empleo de trabajadores y trabajadoras; y e) El registro de los patronos y patronas que no hayan cumplido las condiciones bajo las cuales se contrataron trabajadores y trabajadoras, como también los antecedentes de estos en el mismo acto. Llevarán además un registro de todos aquellos aspectos del mercado de trabajo, a fin de poder facilitar cualquier dato que se les solicite acerca de la población que utiliza los servicios de	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
empleo. Las organizaciones sindicales y empresariales tendrán acceso a las informaciones que soliciten al respecto.	tendrán acceso a las informaciones que soliciten al respecto.	las mencionadas dependencias e investigaciones futuras del mercado de empleo. Las organizaciones sindicales y empresariales tendrán acceso a las informaciones que soliciten al respecto.	
Artículo 603. Toda oferta de trabajo caducará a los noventa (90) días si antes no hubiere sido renovada, en tanto que la demanda de trabajo estará vigente todo el tiempo necesario para satisfacerla.	**Artículo 603.** Toda oferta de trabajo caducará a los noventa (90) días si antes no hubiere sido renovada, en tanto que la demanda de trabajo estará vigente todo el tiempo necesario para satisfacerla.	***Oferta de trabajo*** **Artículo 603.** Toda oferta de trabajo caducará a los noventa días si antes no hubiere sido renovada, en tanto que la demanda de trabajo estará vigente todo el tiempo necesario para satisfacerla.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente.**
Artículo 604. Las gestiones relativas a empleo, en los lugares donde no hubiese Agencias ni Sub-Agencias, podrán llevarse a cabo a través de la autoridad civil o de los organismos sindicales competentes, y serán en seguida remitidas a la Agencia o Sub-Agencia de la jurisdicción.	**Artículo 604.** Las gestiones relativas a empleo, en los lugares donde no hubiese Agencias ni Sub-Agencias, podrán llevarse a cabo a través de la autoridad civil o de los organismos sindicales competentes, y serán en seguida remitidas a la Agencia o Sub-Agencia de la jurisdicción.	**Artículo 604.** Las gestiones relativas a empleo, en los lugares donde no hubiese Agencias ni Sub-Agencias, podrán llevarse a cabo a través de la autoridad civil o de los organismos sindicales competentes, y serán en seguida remitidas a la Agencia o Sub-Agencia de la jurisdicción.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente**
Artículo 605. Las Agencias de Empleo deberán enviar al Ministerio del ramo un informe mensual de las peticiones de empleo y de las notificaciones de vacantes que les hayan sido dirigidas, indicando aquellas peticiones que han sido proveídas, las que esperan poder proveerse y las que no sean vistas con una perspectiva inmediata de colocación local.	**Artículo 605.** Las Agencias de Empleo deberán enviar al Ministerio del ramo un informe mensual de las peticiones de empleo y de las notificaciones de vacantes que les hayan sido dirigidas, indicando aquellas peticiones que han sido proveídas, las que esperan poder proveerse y las que no sean vistas con una perspectiva inmediata de colocación local.	**Artículo 605.** Las Agencias de Empleo deberán enviar al ministerio con competencia en trabajo, un informe mensual de las peticiones de empleo y de las notificaciones de vacantes que les hayan sido dirigidas, indicando aquellas peticiones que han sido proveídas, las que esperan poder proveerse y las que no sean vistas con una perspectiva inmediata de colocación local.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente**
Artículo 606. Las Agencias ni las Sub-Agencias podrán cobrar remuneración alguna por sus servicios de empleo. Sus gastos serán pagados por el Tesoro Público.	**Artículo 606.** Las Agencias ni las Sub-Agencias podrán cobrar remuneración alguna por sus servicios de empleo. Sus gastos serán pagados por el Tesoro Público.	**Artículo 606.** Las Agencias ni las Sub-Agencias podrán cobrar remuneración alguna por sus servicios de empleo. Sus gastos serán pagados por el Tesoro Público.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente**
Artículo 607. Donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá	**Artículo 607.** Donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá	**Artículo 607.** Donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
constituirse una Agencia de Empleo, una Sub-Agencia o un departamento especial dirigido por una mujer.	constituirse una Agencia de Empleo, una Sub-Agencia o un departamento especial dirigido por una mujer.	constituirse una Agencia de Empleo, una Sub-Agencia o un departamento especial dirigido por una mujer.	**redactado en la ley vigente**
Artículo 608. Las Agencias privadas de empleo existentes y que se constituyan deberán ser registradas en el Ministerio del ramo y estarán sometidas a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de esta Ley. La remuneración que cobren las agencias privadas no podrá exceder de la fijada en una tarifa autorizada por el Ministerio del ramo.	**Artículo 608.** Las Agencias privadas de empleo existentes y que se constituyan deberán ser registradas en el Ministerio del ramo y estarán sometidas a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de esta Ley. La remuneración que cobren las agencias privadas no podrá exceder de la fijada en una tarifa autorizada por el Ministerio del ramo.	**Artículo 608.** Las Agencias privadas de empleo existentes y que se constituyan deberán ser registradas en el ministerio con competencia en trabajo y estarán sometidas a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de esta Ley. La remuneración que cobren las agencias privadas no podrá exceder de la fijada en una tarifa autorizada por el Ministerio del ramo.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente**
Artículo 609. No se podrá descontar del salario de un trabajador cantidad alguna en beneficio del patrono, de su representante o de un agente, para obtener o conservar el empleo.	**Artículo 609.** No se podrá descontar del salario de un trabajador cantidad alguna en beneficio del patrono, de su representante o de un agente, para obtener o conservar el empleo.	**Artículo 609.** No se podrá descontar del salario de un trabajador cantidad alguna en beneficio del patrono, de su representante o de un agente, para obtener o conservar el empleo.	**Se propone mantener el presente artículo como se encuentra redactado en la ley vigente**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
TÍTULO X DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN	**TÍTULO X DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN**	**TÍTULO X DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN**	
Artículo 610. En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforme a lo dispuesto en este Título.	**Artículo 610.** En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforme a lo dispuesto en este Título.	***Ámbito*** **Artículo 610.** En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento del capital, serán electos dos Directores o Directoras Laborales en aquéllas instituciones en las que laboren mas de cincuenta trabajadores y trabajadoras y un Director o Directora Laboral en aquéllas instituciones en las que laboren entre veinte y cincuenta trabajadores y trabajadoras.	**Se propone aprobar con modificaciones con el objeto de especificar que en las empresas con veinte hasta cincuenta trabajadores, será nombrado un director laboral.**
Artículo 611. Cuando existan empresas subsidiarias o matrices u otras formas de combinación o vinculación de empresas o institutos sujetos al régimen de este Título, se designarán Directores Laborales para cada una de las empresas o institutos vinculados o combinados y para la junta directiva de la coordinadora o matriz como ente vinculador.	**Artículo 611.** Cuando existan empresas subsidiarias o matrices u otras formas de combinación o vinculación de empresas o institutos sujetos al régimen de este Título, se designarán Directores Laborales para cada una de las empresas o institutos vinculados o combinados y para la junta directiva de la coordinadora o matriz como ente vinculador.	***Grupos de Empresas*** **Artículo 611.** Cuando existan empresas subsidiarias o matrices u otras formas de combinación o vinculación de empresas o institutos sujetos al régimen de este Título, se designarán Directores o Directoras Laborales para cada una de las empresas o institutos vinculados o combinados y para la junta directiva de la coordinadora o matriz como ente vinculante.	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 612. La confederación sindical que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan en mayor extensión territorial nombrará a uno de los directores a que se refiere el artículo 610 de esta Ley.	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa mediante Decreto Constituyente publicado en la Gaceta Oficial N° 36.904 de fecha 02 de marzo del 2000.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa mediante Decreto Constituyente publicado en la Gaceta Oficial N° 36.904 de fecha 02 de marzo del 2000.**	
Artículo 613. El otro Director será elegido por los trabajadores por votación directa y secreta y deberá, en el momento de su designación, ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años. Cuando la empresa respectiva tenga menos de tres (3) años de funcionamiento, el Director Laboral elegido deberá estar prestándole servicio desde la iniciación de sus actividades.	**Artículo 613.** Los directores laborales serán elegidos por los trabajadores por votación universal, directa y secreta en la forma prevista para la elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y deberán, en el momento de su elección, ser trabajadores activos del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él o ella durante un lapso no menor de tres (3) años. Cuando el organismo de desarrollo económico o social del sector público o la empresa respectiva, tengan menos de tres (3) años de funcionamiento, los directores laborales elegidos deberán estar prestándole servicio desde el inicio de las actividades.	**Artículo 613.** Los directores laborales serán elegidos por los trabajadores por votación universal, directa y secreta en la forma prevista para la elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y deberán, en el momento de su elección, ser trabajadores activos del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él o ella durante un lapso no menor de tres (3) años. Cuando el organismo de desarrollo económico o social del sector público o la empresa respectiva, tengan menos de tres (3) años de funcionamiento, los directores laborales elegidos deberán estar prestándole servicio desde el inicio de las actividades.	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente**
Artículo 614. Los Directores Laborales son designados por igual lapso al resto de los miembros del directorio o junta directiva del organismo o instituto de que se trate. Los Directores no podrán ser removidos sino por la organización sindical que los designó, a menos que incurran en falta grave que amerite la destitución, calificada por el Juez	**Artículo 614.** Los Directores Laborales son designados por igual lapso al resto de los miembros del directorio o junta directiva del organismo o instituto de que se trate. Los Directores no podrán ser removidos sino por la organización sindical que los designó, a menos que incurran en falta grave que amerite la destitución, calificada por el Juez del Trabajo.	***Período de vigencia de los Directores y Directoras Laborales*** **Artículo 614.** Los Directores o Directoras Laborales, serán electos por un período de dos años no pudiendo ser reelectos, y solo podrán ser removidos por los trabajadores y trabajadoras del organismo mediante referendo, el cual será	Se propone aprobar con modificaciones con el fin de especificar las condiciones para ser electos y reelectos y el período de vigencia.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
del Trabajo.		realizado bajo el mismo procedimiento utilizado para la elección, excepto que incurran en falta grave que amerite la destitución calificada por los Tribunales del Trabajo. Conjuntamente con los Directores y Directoras Laborales, se elegirá un suplente por cada uno de ellos.	
Artículo 615. Conjuntamente con los Directores Laborales, se designará un suplente para cada uno de ellos.	**Artículo 615.** Conjuntamente con los Directores Laborales, se designará un suplente para cada uno de ellos.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo por estar subsumido en al artículo 614.**
Artículo 616. Los Directores Laborales tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva.	**Artículo 616.** Los Directores Laborales tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva.	***Derechos y obligaciones de los Directores y Directoras Laborales*** **Artículo 616.** Los Directores y Directoras Laborales tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la Junta Directiva.	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente**
Artículo 617. Las trabajadores de la empresa o entidad de que se trate que sean designados Directores Laborales o suplentes quedarán amparados por el fuero sindical previsto en el artículo 449 de esta Ley.	**Artículo 617.** Las trabajadores de la empresa o entidad de que se trate que sean designados Directores Laborales o suplentes quedarán amparados por el fuero sindical previsto en el artículo 449 de esta Ley.	***Tutela de los Directores y Directoras Laborales*** **Artículo 617.** Los Directores y Directoras Laborales y sus suplentes, quedarán amparados por fuero sindical.	**Se propone aprobar con modificaciones con el objeto de mejorar la redacción y estilo de acuerdo a la nueva técnica legislativa.**
Artículo 618. Toda resolución o acuerdo de la directiva de los organismos a que se hace referencia en este Título, que haya sido adoptado en una sesión a la que no hubieran sido convocados los Directores Laborales, será nulo.	**Artículo 618.** Toda resolución o acuerdo de la directiva de los organismos a que se hace referencia en este Título, que haya sido adoptado en una sesión a la que no hubieran sido convocados los Directores Laborales, será nulo. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley	***Nulidad de resoluciones*** **Artículo 618.** Toda resolución o acuerdo de la directiva de los organismos a que se hace referencia en este Título, que haya sido adoptado en una sesión a la que no hubieran sido	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley determinará los requisitos que deben cumplirse para garantizar la convocatoria de los Directores Laborales.	determinará los requisitos que deben cumplirse para garantizar la convocatoria de los Directores Laborales.	convocados los Directores Laborales, será nulo. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley determinará los requisitos que deben cumplirse para garantizar la convocatoria de los Directores Laborales.	
		Funciones **Artículo X.** Serán obligaciones del Director o Directora Laboral: 1. Convocar a la asamblea de trabajadores y trabajadoras para informar lo concerniente a las resoluciones del Directorio o Junta Directiva del organismo o empresa, en cuanto les involucre. 2. Proponer ante el Directorio o Junta Directiva del organismo o empresa las opiniones de los trabajadores y trabajadoras, que persigan la buena marcha de éste. 3. Reunirse de manera mensual con los miembros de las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales del organismo o empresa, con el objeto de tratar lo relacionado con las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras y plantearlas a la Dirección del mismo. 4. Velar por el estricto cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laborales. 5. Participar en la constitución y organización de los Comités de Higiene y Seguridad Laborales, conforme a lo previsto en la Ley respectiva. 6. Conjuntamente, con la comisión electa por los trabajadores y trabajadoras, elaborar los	**Se propone crear un nuevo artículo con el fin de especificar las funciones de los directores laborales. Quedan suprimidos los artículos 619 y 620 por estar sus contenidos subsumidos en este artículo.**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		planes relacionados con la cultura, deportes y recreación para éstos y sus familiares. 7. Conjuntamente, con las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales del organismo o empresa, organizar los planes anuales vacacionales para los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras. 8. Participar en la organización de los cursos de capacitación y formación de los trabajadores y trabajadoras.	
Artículo 619. Los Directores Laborales tendrán acceso a cualquier clase de información relacionada con la gestión de la entidad cuya directiva integran y el órgano a que corresponda deberá suministrar los datos que considere necesarios para el ejercicio de sus funciones. Los Directores Laborales y demás integrantes de la junta directiva estarán obligados al secreto.	**Artículo 619.** Los Directores Laborales tendrán acceso a cualquier clase de información relacionada con la gestión de la entidad cuya directiva integran y el órgano a que corresponda deberá suministrar los datos que considere necesarios para el ejercicio de sus funciones. Los Directores Laborales y demás integrantes de la junta directiva estarán obligados al secreto.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo por estar subsumido en al artículo anterior.**
Artículo 620. Las empresas del Estado o las empresas mixtas en que el sector público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, podrán pactar con las organizaciones sindicales que representen a sus trabajadores una mayor participación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en aspectos sociales y educativos que tengan relación directa con el desarrollo, promoción y mejora de las condiciones laborales, sociales, intelectuales, educativas y recreativas de los trabajadores.	**Artículo 620.** Las empresas del Estado o las empresas mixtas en que el sector público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, podrán pactar con las organizaciones sindicales que representen a sus trabajadores una mayor participación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en aspectos sociales y educativos que tengan relación directa con el desarrollo, promoción y mejora de las condiciones laborales, sociales, intelectuales, educativas y recreativas de los trabajadores.	**SUPRIMIR**	**Se propone suprimir este artículo por estar subsumido en al artículo anterior.**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 621. En los organismos a que se refiere este Título y a los efectos de su aplicación, no se aumentará el número de los integrantes de la directiva salvo por los representantes laborales en él previstos. No obstante, las empresas mixtas y las empresas del Estado que estén constituidas de conformidad con los regímenes mercantiles, podrán modificar el número de los integrantes de su junta directiva mediante reforma de sus estatutos una vez que hayan dado cumplimiento a las disposiciones de este Título.	**Artículo 621.** En los organismos a que se refiere este Título y a los efectos de su aplicación, no se aumentará el número de los integrantes de la directiva salvo por los representantes laborales en él previstos. No obstante, las empresas mixtas y las empresas del Estado que estén constituidas de conformidad con los regímenes mercantiles, podrán modificar el número de los integrantes de su junta directiva mediante reforma de sus estatutos una vez que hayan dado cumplimiento a las disposiciones de este Título.	***Número de integrantes de la junta Directiva*** **Artículo 621.** En los organismos a que se refiere este Título y a los efectos de su aplicación, no se aumentará el número de los integrantes de la directiva salvo por los representantes laborales en él previstos. No obstante, las empresas mixtas y las empresas del Estado que estén constituidas de conformidad con los regímenes mercantiles, podrán modificar el número de los integrantes de su junta directiva mediante reforma de sus estatutos una vez que hayan dado cumplimiento a las disposiciones de este Título.	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente**
Artículo 622. Los trabajadores que desempeñen con carácter principal o suplente los cargos de Directores Laborales en el instituto o empresa donde presten sus servicios, tendrán los derechos que como trabajadores activos les correspondan, así como también los beneficios pactados en las convenciones colectivas celebradas por el organismo de que se trate.	**Artículo 622.** Los trabajadores que desempeñen con carácter principal o suplente los cargos de Directores Laborales en el instituto o empresa donde presten sus servicios, tendrán los derechos que como trabajadores activos les correspondan, así como también los beneficios pactados en las convenciones colectivas celebradas por el organismo de que se trate.	***Derechos*** **Artículo 622.** Los trabajadores que desempeñen con carácter principal o suplente los cargos de Directores Laborales en el instituto o empresa donde presten sus servicios, tendrán los derechos que como trabajadores activos les correspondan, así como también los beneficios pactados en las convenciones colectivas celebradas por el organismo de que se trate.	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente**
Artículo 623. Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a	**Artículo 623.** Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular	***Protección especia. Empresas privadas.*** **Artículo 623.** Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.	la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.	Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.	
Artículo 624. Continuarán en vigencia aquellas formas de participación en la gestión que sean más amplias que la prevista en esta Ley, vigentes a la fecha de su sanción en organismos de carácter público.	**Artículo 624.** Continuarán en vigencia aquellas formas de participación en la gestión que sean más amplias que la prevista en esta Ley, vigentes a la fecha de su sanción en organismos de carácter público	***Formas de participación*** **Artículo 624.** Continuarán en vigencia aquellas formas de participación en la gestión que sean más amplias que la prevista en esta Ley, vigentes a la fecha de su sanción en organismos de carácter público	**Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente**

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
TÍTULO XI DE LAS SANCIONES	**TÍTULO XI DE LAS SANCIONES**	**TÍTULO XI DE LAS SANCIONES**	
Artículo 625. Las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que hubiere lugar. Estas sanciones se impondrán de oficio por parte del funcionario a quien corresponda y podrán ser denunciadas por cualquier persona.	**Artículo 625.** Las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que hubiere lugar. Estas sanciones se impondrán de oficio por parte del funcionario a quien corresponda y podrán ser denunciadas por cualquier persona.	***Régimen sancionatorio por infracción*** **Artículo 625.** Las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que hubiere lugar. Estas sanciones se impondrán de oficio por parte del funcionario o funcionaria a quien corresponda y podrán ser denunciadas por cualquier persona.	Se propone mantener el texto aprobado en la Ley vigente.
Artículo 626. Al funcionario del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas con ocasión de los servicios que presta, se le impondrá una multa equivalente a un (1) mes de sueldo. En caso de reincidencia será destituido. Si la gravedad de la falta ameritare una sanción mayor, será destituido de inmediato, sin perjuicio de las acciones penales que contra él puedan intentarse.	**Artículo 626.** Al funcionario del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas con ocasión de los servicios que presta, se le impondrá una multa equivalente a un (1) mes de sueldo. En caso de reincidencia será destituido. Si la gravedad de la falta ameritare una sanción mayor, será destituido de inmediato, sin perjuicio de las acciones penales que contra él puedan intentarse.	***Multas al Funcionario del Trabajo*** **Artículo 626.** Al Funcionario o Funcionaria del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas con ocasión de los servicios que presta, se le impondrá una multa equivalente a cuarenta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia la multa se le incrementará en cincuenta por ciento del monto original y adicionalmente será destituido de conformidad con la norma relativa a la Función Publica. Si la gravedad de la primera falta ameritare una sanción mayor, adicional a la multa será destituido de inmediato, sin perjuicio de las	Se propone aprobar con modificaciones, aumentando el monto de la multa e indicando que la destitución deberá efectuarse acatando la norma respectiva.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		acciones civiles y penales que contra él puedan intentarse.	
Artículo 627. Al patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuente, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite; o que pague al trabajador un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a uno y medio (1 1/2) salarios mínimos.	**Artículo 627.** Al patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal; no cumpla con su deber de informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes; pague en lugares prohibidos; descuente, retenga o compense del salario más de lo que la ley permite; o pague un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a cuatrocientos cincuenta (450) unidades tributarias.	***Incumplimiento al régimen del salario*** **Artículo 627.** Al patrono o patrona, que no pague a sus trabajadores o trabajadoras en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuente, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite; o que pague al trabajador o trabajadora un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cuarenta Unidades Tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cincuenta por ciento del monto original, sin perjuicio del pago de la deuda, de los intereses y la indexación a que de lugar. Esta multa será impuesta por cada trabajador o trabajadora al que se le incumpla con este pago.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia y estableciendo la multa por cada trabajador con el cual se incumpla con el pago del salario**.**
Artículo 628. Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor al equivalente a un (1) salario mínimo.	**Artículo 628.** Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.	***Incumplimiento de la jornada en la publicación del horario de trabajo*** **Artículo 628.** Al patrono o patrona que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles y no publique anuncios relativos a la jornada de trabajo, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a diez Unidades Tributarias ni mayor al equivalente	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia y fusionándolo con el artículo 629 por tratarse de jornada



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
		a veinticinco Unidades Tributarias . En caso de reincidencia la multa se le incrementará en cincuenta por ciento del monto original	
Artículo 629. Al patrono que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.	**Artículo 629.** Al patrono que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.	**SUPRIMIR**	Se propone suprimir el presente artículo, pues su contenido fue subsumido en el artículo anterior
Artículo 630. Al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.	**Artículo 630.** Al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa equivalente no menor de doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientas (600) unidades tributarias.	***Incumplimiento del pago de las utilidades y bonificación de fin de año*** **Artículo 630.** Al patrono o patrona que no pague correctamente a sus trabajadores o trabajadoras la participación en los beneficios, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cuarenta Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a ciento cincuenta Unidades Tributarias. Al patrono o patrona que no pague correctamente a sus trabajadores o trabajadoras la bonificación de fin de año que les corresponda, se le impondrá una multa no menor del equivalente a diez Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a treinta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se les incrementará en cincuenta por ciento del monto original. Es multa será impuesta por cada trabajador o trabajadora al que se le incumpla con este pago.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción y agregándole la figura de la reincidencia y estableciendo montos diferentes en la multa de aquellos patronos que pagan utilidad y los que pagan bonificación de fin de año. Y estableciendo la multa por cada trabajador con el cual se incumpla con el pago del salario.
Artículo 631. Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores	**Artículo 631.** Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores	***Incumplimiento al régimen de las trabajadoras y trabajadores domésticos***	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
domésticos hará incurrir al patrono infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a medio (1/2) salario mínimo.	domésticos hará incurrir al patrono infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.	**Artículo 631.** Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores o trabajadoras domésticos hará incurrir al patrono o patrona infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a seis Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a doce Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cincuenta por ciento del monto original.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia.
Artículo 632. En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad y la familia se impondrá al patrono una multa no menor del equivalente a un (1) salario mínimo ni mayor del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos.	**Artículo 632.** En caso de infracción a las disposiciones relativas a la maternidad y la familia, se le impondrá al patrono una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a mil (1000) unidades tributarias.	***Incumplimiento al régimen de protección de la maternidad y la familia*** **Artículo 632.** En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a veinticinco Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a ciento cincuenta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementara en cincuenta por ciento del monto original. Es multa será impuesta por cada trabajador o trabajadora al que se le incumpla las normas dirigidas a proteger a la maternidad y la familia.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 633. En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, y se le notificará que debe subsanar la incorrección a la mayor brevedad. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos.	**Artículo 633.** En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente de quinientas (500) unidades tributarias, y se le notificará que debe subsanar la incorrección a la mayor brevedad posible. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en una multa no menor del equivalente a trescientas cincuenta (350) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientas (600) unidades tributarias.	***Incumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad industrial*** **Artículo 633.** En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono o patrona infractor una multa no menor del equivalente a seis Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a cien Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia.
Artículo 634. Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.	**Artículo 634.** Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.	***Incumplimiento del porcentaje de trabajadores extranjeros*** **Artículo 634.** Al patrono o patrona que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores o trabajadoras extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a veinticinco Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a cien Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original. Es multa será impuesta por cada trabajador o trabajadora al que se le incumpla las normas dirigidas a proteger a la maternidad y la familia.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia y estableciendo la multa por cada trabajador con el cual se incumpla con el porcentaje.
Artículo 635. Al patrono que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido éste, a la respectiva Inspectoría del Trabajo o al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de	**Artículo 635.** Al patrono que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido éste, a la respectiva Inspectoría del Trabajo o al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni	**Incumplimiento de notificación de accidentes de trabajo** **Artículo 635.** Al patrono o patrona que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro del tiempo establecido para tal fin por la Ley respectiva, a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción o al Instituto Venezolano de los	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
un salario mínimo, ni mayor del equivalente a las tres cuartas partes (3/4) de un salario mínimo.	mayor del equivalente de quinientas (500) unidades tributarias.	Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a seis Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a treinta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original.	reincidencia.
Artículo 636. Al Inspector del Trabajo que no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de las organizaciones sindicales o a la tramitación de los pliegos conflictivos se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a las tres cuartas partes (3/4) de un salario mínimo.	**Artículo 636.** Al Inspector del Trabajo que no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de organizaciones sindicales o a la tramitación de los pliegos conflictivos se le impondrá una multa equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.	***Infracción del Inspector o Inspectora por trámite de procedimientos*** **Artículo 636.** Al Inspector o Inspectora del Trabajo que injustificadamente no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de las organizaciones sindicales, a la tramitación de: los pliegos de peticiones, proyectos de convenciones colectivas de trabajo, solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos, calificación de faltas para la autorización del despido, de procedimientos sancionatorios, o cualquier otro en el ámbito de su competencia, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a sesenta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia la multa se le incrementará en cincuenta por ciento del monto original y adicionalmente será destituido de conformidad con la norma relativa a la Función Publica. Si la gravedad de la primera falta ameritare una sanción mayor, adicional a la multa será destituido de inmediato, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que contra él puedan intentarse.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 637. El patrono que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical será penado con una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos.	**Artículo 637.** El patrono que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical será sancionado con una multa no menor del equivalente a doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.	***Infracción al régimen de tutela de la libertad sindical*** **Artículo 637.** El patrono o patrona que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical será penado con una multa no menor del equivalente a cincuenta Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a cien Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia.
Artículo 638. A los miembros de la junta directiva de una organización sindical que no convoquen a elecciones en la oportunidad que fijen los estatutos; o que no afilien al sindicato al trabajador que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, sin perjuicio de las sanciones estatutarias que establezcan las organizaciones respectivas.	**Artículo 638.** A los miembros de la junta directiva de una organización sindical que no convoquen a elecciones en la oportunidad que fijen los estatutos; o que no afilien al sindicato al trabajador que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, sin perjuicio de las sanciones estatutarias que establezcan las organizaciones respectivas.	***Incumplimiento de la junta directiva organizaciones sindicales*** **Artículo 638.** A los miembros de la junta directiva de una organización sindical que no convoquen a elecciones en la oportunidad que fijen los estatutos; o que no afilien al sindicato al trabajador o trabajadora que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a treinta Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a cincuenta Unidades Tributarias. Esta multa será impuesta a los miembros de la junta directiva facultados por los estatutos de la organización sindical, para cumplir con las obligaciones indicadas en el presente artículo.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción y estableciendo la multa a los miembros de la junta directiva facultados por los estatutos de la organización sindical, para cumplir con las obligaciones indicadas en el presente artículo.
Artículo 639. Al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado con fuero sindical emanada de un funcionario competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios	**Artículo 639.** Al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado por inamovilidad laboral, emanada de un funcionario competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a doscientas cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.	***Desacato a la orden de reenganche*** **Artículo 639.** Al patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador o trabajadora, emanada de un funcionario o funcionaria competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a veinticinco Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a doscientas	**Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la**



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
mínimos.		Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original. En caso de litisconsorcio la multa se aplicará por cada trabajador o trabajadora afectada. En la administración pública nacional, estadal o municipal centralizada y descentralizada, la multa recaerá sobre el funcionario o funcionaria que desacate la orden.	**sanción, agregándole la figura de la reincidencia, el litisconsorcio y el desacato por parte del funcionario.**
Artículo 640. Toda infracción relativa a conflictos colectivos será penada con arresto policial de cinco (5) a veinte (20) días. Esta pena, tratándose de trabajadores o patronos asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. Si se tratare de patronos o de trabajadores no asociados, la sufrirá cada individuo.	**Artículo 640.** Toda infracción relativa a conflictos colectivos será penada con arresto policial de cinco (5) a veinte (20) días. Esta pena, tratándose de trabajadores o patronos asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. Si se tratare de patronos o de trabajadores no asociados, la sufrirá cada individuo.	***Infracción relativa a los conflictos colectivos de trabajo*** **Artículo 640.** Toda infracción relativa a conflictos colectivos será penada con multa no menor del equivalente a seis Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a veinte Unidades Tributarias según la gravedad de la infracción. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a las que hubiere lugar . Esta pena, tratándose de trabajadores o trabajadoras o patrono o patronas asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. Si se tratare de patrono o patrona o de trabajadores o trabajadoras no asociados, la sufrirá cada individuo. En caso que el patrono o patrona incurra en la infracción, la multa será aplicada por cada trabajador o trabajadora afectado.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia y estableciendo la multa por cada trabajador afectado.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 641. El incumplimiento de las obligaciones derivadas del Capítulo V del Título VII será sancionado con multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo, según la gravedad de la infracción. Las sanciones serán impuestas por el funcionario que intervenga en la Reunión Normativa Laboral. En la resolución que imponga la sanción se fijará plazo para dar cumplimiento a lo ordenado; si no se le diese cumplimiento oportuno, el infractor incurrirá en sanciones sucesivas aumentadas en la mitad.	**Artículo 641.** El incumplimiento de las obligaciones derivadas del Capítulo V del Título VII será sancionado con multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo, según la gravedad de la infracción. Las sanciones serán impuestas por el funcionario que intervenga en la Reunión Normativa Laboral. En la resolución que imponga la sanción se fijará plazo para dar cumplimiento a lo ordenado; si no se le diese cumplimiento oportuno, el infractor incurrirá en sanciones sucesivas aumentadas en la mitad.	***Incumplimiento a las obligaciones derivadas de la Reunión Normativa Laboral*** **Artículo 641.** El incumplimiento de las obligaciones derivadas del proceso de negociación de convenciones colectivas de trabajo o de la Reunión Normativa Laboral, será sancionado con multa no menor del equivalente a veinticinco Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a cien Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original, según la gravedad de la infracción. En el caso de la Reunión Normativa Laboral, las sanciones serán impuestas por el funcionario o funcionaria que intervenga en la misma. En la resolución que imponga la sanción se fijará plazo para dar cumplimiento a lo ordenado; si no se le diese cumplimiento oportuno, el infractor incurrirá en sanciones sucesivas aumentadas en la mitad.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia.
Artículo 642. Toda desobediencia a citación u orden emanada del funcionario competente del Trabajo, acarreará al infractor una multa no menor del equivalente a un octavo (1/8) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.	**Artículo 642.** Toda desobediencia a citación u orden emanada del funcionario competente del Trabajo, acarreará al infractor una multa no menor del equivalente a un octavo (1/8) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.	***Desobediencia a citación u orden administrativa*** **Artículo 642.** Toda desobediencia a citación u orden emanada del funcionario o funcionaria competente del Trabajo, acarreará al infractor una multa no menor del equivalente a veinticinco Unidades Tributarias ni mayor al equivalente a ciento cincuenta Unidades Tributarias. En caso de reincidencia, la multa se le incrementará en cien por ciento del monto original. Es multa será impuesta por cada trabajador o trabajadora afectado.	Se propone aprobar con modificaciones estableciendo un aumento en el monto de la sanción, agregándole la figura de la reincidencia y estableciendo la multa por cada trabajador afectado
Artículo 643. En caso de que un infractor al que se refieren los artículos anteriores	**Artículo 643.** En caso de que un infractor al que se refieren los artículos anteriores reincida en el hecho	***Reincidencia*** **Artículo 643.** Las multas serán impuestas por el	Se propone aprobar con



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
reincida en el hecho que se le imputa, la pena prevista para la infracción se aumentará en la mitad.	que se le imputa, la pena prevista para la infracción se aumentará en la mitad.	Inspector o Inspectora del Trabajo. En la resolución que imponga la sanción, se fijará el plazo para dar cumplimiento a lo ordenado; si no se le diese cumplimiento oportuno, el infractor o infractora incurrirá en sanciones sucesivas aumentadas según lo estipulado en cada caso por esta Ley.	modificación del contenido del artículo, en lo que respecta a la recurrencia de la multa en caso de reincidencia de la infracción.
Artículo 644. Al imponer la multa, el funcionario que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie. En todo caso se considerará la mayor o menor entidad de la infracción, la importancia de la empresa, explotación o establecimiento, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo con criterio de equidad.	**Artículo 644.** Al imponer la multa, el funcionario que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie. En todo caso se considerará la mayor o menor entidad de la infracción, la importancia de la empresa, explotación o establecimiento, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo con criterio de equidad.	***Determinación de la multa*** **Artículo 644.** Al imponer la multa, el funcionario o funcionaria que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie. En todo caso se considerará la mayor o menor entidad de la infracción, la importancia de la empresa, explotación o establecimiento, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario o funcionaria respectivo con criterio de equidad.	Se propone aprobar sin modificación
Artículo 645. En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, los infractores sufrirán la de arresto, a razón de un (1) día por el equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, hasta un límite máximo de treinta (30) días.	**Se suprime el contenido de este artículo, por colidir con el artículo 7, numeral 7, de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".**	***Intereses moratorios de la multa*** **Artículo 645.** En caso de no poder hacerse efectivas las sanciones de multas establecidas en este Título, las mismas acarrearan intereses de mora y el monto total adeudado podrá ejecutarse contra los bienes de los patronos o patronas.	Se propone aprobar con la modificación en el texto, con el objeto de preservar el hecho que la multa no sea ilusoria.
Artículo 646. A falta de disposición expresa,	**Artículo 646.** A falta de disposición expresa, las		Se propone suprimir el presente



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
las multas a que se refiere este Título serán impuestas por la Inspectoría respectiva o por la autoridad que ella comisione al efecto.	multas a que se refiere este Título serán impuestas por la Inspectoría respectiva o por la autoridad que ella comisione al efecto.	**SUPRIMIR**	artículo, pues su contenido fue subsumido en el artículo siguiente
Artículo 647. El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes: a) El funcionario de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione; b) Dentro de los cuatro (4) días hábiles de levantada el acta, el funcionario remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos infractores; c) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta, el presunto infractor podrá formular ante el funcionario los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario y el exponente, si sabe y puede hacerlo. Si citado el presunto infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes; d) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto	**Artículo 647.** El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes: a) El funcionario de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione; b) Dentro de los cuatro (4) días hábiles de levantada el acta, el funcionario notificará al presunto infractor o presuntos infractores, remitiendo para ello sendas copias certificadas del acta; c) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la notificación, el presunto infractor o presuntos infractores podrán formular ante el funcionario de inspección los alegatos que juzgue pertinente. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario y el exponente si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto. infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes; d) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el ordinal anterior, el presunto infractor o presuntos infractores podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen	***Procedimiento de imposición de multas*** **Artículo 647.** El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes: a) El funcionario o funcionaria de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione; b) Dentro de los cuatro días hábiles de levantada el acta, el Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los presuntos infractores, remitiendo copias certificadas de la misma; c) Dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación, el presunto infractor o infractora podrá formular ante el funcionario o funcionaria competente del trabajo, los alegatos de descarga y aportar los instrumentos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario o funcionaria los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente. Si el presunto infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso y se decidirá vencido el lapso indicado;	Se propone aprobar con modificación del contenido del artículo, abreviando el procedimiento establecido en la Ley vigente.



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
en el literal anterior, los indiciados podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen conducentes, conforme al Derecho Procesal; e) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, y en todo caso, inmediatamente después de vencido alguno de los lapsos concedidos a los indiciados para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los indiciados incursos o no en las infracciones de que se trate. En el caso de que los declare infractores, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco (5) días hábiles, más el de distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora; f) El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal e) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales; y g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste se dirigirá de oficio al Juez de Municipio o Parroquia del lugar de residencia del multado, para que dicha autoridad le imponga el	conducentes, conforme al Derecho Procesal; e) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, el funcionario de inspección dictará una resolución motivada, declarando al presunto infractor o presuntos infractores incursos o no en las infracciones de que se trate. En caso de que los declare infractor o infractores, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco (5) días hábiles, más el de distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora. El Ministro que tenga a cargo el ramo del trabajo adicionalmente podrá decidir publicar en los medios de comunicación impresos o audiovisuales los nombres de los infractores en aquellos casos en que lo considere oportuno; f) El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal anterior, y si se negare a ello se le notificará de conformidad con el artículo 52 de esta Ley o mediante autoridad civil que deje constancia de la notificación ; g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste solicitará de oficio la intervención del Ministerio Público a los fines de aplicar la conversión de la multa en arresto. El Tribunal de Primera Instancia en lo Penal de la residencia del multado, será competente para aplicar los arrestos a que hubiere lugar. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente;	d) Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo dictará una resolución motivada, declarando a los infractores o infractoras incursos o no en los incumplimientos de que se trate. En el caso que los declare infractores, les impondrá en la misma resolución, la sanción correspondiente y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de dos días hábiles, más el de distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora; e) El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal d) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará mediante cartel; y f) Si el multado no pagare la multa dentro del término establecido, se aplicará lo dispuesto en los artículos 643 y 645 de esta Ley. En todo caso, el multado podrá hacer cesar la acción haciendo efectivo el pago. g) Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesoro Nacional en las oficinas recaudadoras de fondos nacionales.	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
arresto correspondiente. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.	h) Si el multado persistiere en la infracción de las disposiciones de la Ley, el Inspector del Trabajo, sin perjuicio de la sanción que le haya sido impuesta, podrá imponer nuevas multas no inferiores al monto de la anterior, hasta el efectivo cumplimiento del acto administrativo de ejecución que haya ordenado, de conformidad con el artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos". **Parágrafo único:** El procedimiento en los literales b) c) d) y e) previsto en este artículo, no será aplicable cuando resultaren desacatadas las órdenes de reenganche definitivamente firmes dictadas por el Inspector del Trabajo, con ocasión del procedimiento de Fuero Sindical previsto en los artículos 454 y siguientes de esta Ley, debiendo el funcionario imponer directamente la sanción respectiva.		
Artículo 648. De la sanción impuesta podrá recurrirse: a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado de una Inspectoría, para ante el Inspector respectivo; y b) Cuando la haya impuesto el Inspector directamente, para ante el Ministro del ramo. En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco (5) días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto.	**Artículo 648.** De la sanción impuesta podrá recurrirse: a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado de una Inspectoría, para ante el Inspector respectivo; y b) Cuando la haya impuesto el Inspector directamente, para ante el Ministro del ramo. En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco (5) días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto.	***Recurso Administrativo*** **Artículo 648.** De la sanción impuesta podrá recurrirse para ante el Ministro con competencia en trabajo. El recurso será decidido dentro de cinco días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto. No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado real y suficientemente el valor de la multa.	Se propone aprobar modificando el recurso administrativo procedente.

MATRIZ COMPARATIVA
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 649. Las multas a los Inspectores del Trabajo serán impuestas por el Ministro del ramo y no se concederá recurso jerárquico.	**Artículo 649.** Las multas a los Inspectores del Trabajo serán impuestas por el Ministro del ramo y no se concederá recurso jerárquico.	***Imposición de multas a los funcionarios y funcionarias del trabajo*** **Artículo 649.** Las multas a los funcionarios o funcionarias del trabajo serán impuestas por el superior jerárquico inmediato.	Se propone aprobar modificando el contenido, en cuanto al funcionario competente para imponer multas a los funcionarios
Artículo 650. No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.	**Artículo 650.** No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa.	***SUPRIMIR***	Se propone suprimir el presente artículo, pues su contenido fue subsumido en el artículo anterior.
Artículo 651. Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesoro Nacional en las oficinas recaudadoras de fondos nacionales.	**Artículo 651.** Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesoro Nacional en las oficinas recaudadoras de fondos nacionales.	***SUPRIMIR***	Se propone suprimir el presente artículo, pues su contenido fue subsumido en el artículo anterior.
Artículo 652. Los funcionarios del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus funciones o de cualquier otra manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.	**Artículo 652.** Los funcionarios del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus funciones o de cualquier otra manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.	***Denuncia obligatoria*** **Artículo 652.** Los funcionarios del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus funciones o de cualquier otra manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.	Se propone aprobar sin modificación



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
DISPOSICIONES FINALES	**DISPOSICIONES FINALES**	**DISPOSICIONES FINALES**	
Artículo 653. En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización o sanción estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la Capital de la República.	**Artículo 653.** En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la capital de la República.	***Cálculo de Indemnizaciones*** **Artículo 653.** En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual establecido por el Ejecutivo Nacional.	Se propone aprobar modificando el contenido, en cuanto a que las indemnizaciones serán estimadas por salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional.
		Publicidad de la imposición **Artículo X.** Cuando la multa impuesta sea superior a trescientos cincuenta unidades tributarias, la autoridad competente podrá adicionalmente ordenar la publicación, en diarios de amplia circulación, de un aviso oficial identificando al sancionado y la infracción cometida, cuyo costo estará a cargo de aquél.	
Artículo 654. Los patronos no podrán rebajar los salarios que vienen pagando con motivo de la reducción de la jornada semanal de trabajo ordenada por esta Ley.	**Artículo 654.** Los patronos no podrán rebajar los salarios que vienen pagando con motivo de la reducción de la jornada semanal de trabajo ordenada por esta Ley.		
Artículo 655. Los asuntos contenciosos del Trabajo cuyo conocimiento, substanciación y decisión no hayan sido atribuidos por esta Ley a la conciliación o al arbitraje o a las Inspectorías del Trabajo continuarán su tramitación en los Tribunales del Trabajo o Juzgados de Estabilidad Laboral previstos por esta Ley. No obstante, serán competentes	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**	



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
además por razón de la cuantía los siguientes Tribunales: a) De Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, sobre asuntos de cualquier cuantía, en la jurisdicción donde no existan tribunales especializados; y b) De Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, sobre asuntos hasta por el equivalente a la cantidad de veinticinco (25) salarios mínimos, en la jurisdicción donde existan Tribunales de Trabajo. **Parágrafo Primero:** De la decisión de un Tribunal de Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, conocerá en apelación el Tribunal de Primera Instancia del Trabajo. De la decisión de este último no se concederá casación, cuando se trate de procedimientos de reenganche y pago de salarios caídos. **Parágrafo Segundo:** El Ejecutivo Nacional y el Consejo de la Judicatura, por decisión conjunta, dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de esta Ley, podrán atribuir competencia en materia del Trabajo, en primera o segunda instancia, a otros tribunales si lo consideran conveniente al interés de los trabajadores o se requiera para evitar dilaciones con motivo de la supresión de las Comisiones Tripartitas.			
Artículo 656. El Consejo de la Judicatura, de conformidad con la Ley que lo rige creará los Juzgados de Estabilidad Laboral que sean necesarios. Los procesos pendientes para el 1º de enero de 1991, de calificación de	**Artículo 656.** El Consejo de la Judicatura, de conformidad con la Ley que lo rige creará los Juzgados de Estabilidad Laboral que sean necesarios. Los procesos pendientes para el 1º de enero de 1991, de calificación de despido y de		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
despido y de reenganche, por ante las Comisiones Tripartitas, pasarán al conocimiento de los respectivos miembros de dichas Comisiones, quienes actuarán con las atribuciones que esta Ley confiere a los Jueces de Estabilidad Laboral hasta la provisión definitiva de los titulares de los Juzgados de Estabilidad Laboral. El Consejo de la Judicatura hará las designaciones definitivas en el curso del año de 1991, dentro de los primeros seis (6) meses, eligiendo en cada Juzgado, a uno de sus miembros y tomará en consideración como una credencial, para el caso de que los interinos aspiren la titularidad, el haber desempeñado el cargo con honestidad y competencia y actuado con celeridad.	reenganche, por ante las Comisiones Tripartitas, pasarán al conocimiento de los respectivos miembros de dichas Comisiones, quienes actuarán con las atribuciones que esta Ley confiere a los Jueces de Estabilidad Laboral hasta la provisión definitiva de los titulares de los Juzgados de Estabilidad Laboral. El Consejo de la Judicatura hará las designaciones definitivas en el curso del año de 1991, dentro de los primeros seis (6) meses, eligiendo en cada Juzgado, a uno de sus miembros y tomará en consideración como una credencial, para el caso de que los interinos aspiren la titularidad, el haber desempeñado el cargo con honestidad y competencia y actuado con celeridad.		
Artículo 657. Se deroga la Ley del Trabajo de fecha 16 de julio de 1936 y sus reformas parciales de fechas 4 de mayo de 1945, 3 de noviembre de 1947, 11 de julio de 1966, 4 de junio de 1974, 25 de abril de 1975, 5 de mayo de 1975 y 12 de julio de 1983.	**Artículo 657.** Se deroga la Ley del Trabajo de fecha 16 de julio de 1936 y sus reformas parciales de fechas 4 de mayo de 1945, 3 de noviembre de 1947, 11 de julio de 1966, 4 de junio de 1974, 25 de abril de 1975, 5 de mayo de 1975 y 12 de julio de 1983.		
Artículo 658. Se deroga la Ley Contra Despidos Injustificados de fecha 8 de agosto de 1974.	**Artículo 658.** Se deroga la Ley Contra Despidos Injustificados de fecha 8 de agosto de 1974.		
Artículo 659. Se deroga la Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores de fecha 14 de julio de 1961.	**Artículo 659.** Se deroga la Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores de fecha 14 de julio de 1961.		
Artículo 660. Se deroga la Ley Sobre Inembargabilidad e Inejecutabilidad de las Utilidades de los Trabajadores de fecha 28 de noviembre de 1962.	**Artículo 660.** Se deroga la Ley Sobre Inembargabilidad e Inejecutabilidad de las Utilidades de los Trabajadores de fecha 28 de noviembre de 1962.		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 661. Se deroga la Ley Sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Empresas y Organismos de Desarrollo del Estado de fecha 18 de diciembre de 1969.	**Artículo 661.** Se deroga la Ley Sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Empresas y Organismos de Desarrollo del Estado de fecha 18 de diciembre de 1969.		
Artículo 662. Se deroga el Decreto Nº 125 sobre Revisión de los Inventarios y Balances para la Determinación de las Utilidades de fecha 9 de enero de 1946.	**Artículo 662.** Se deroga el Decreto Nº 125 sobre Revisión de los Inventarios y Balances para la Determinación de las Utilidades de fecha 9 de enero de 1946.		
Artículo 663. Se derogan los artículos 8º y 9º del Decreto Nº 247 sobre Represión de la Usura de fecha 9 de abril de 1946 y el Decreto Ley Nº 540 de fecha 16 de enero de 1959.	**Artículo 663.** Se derogan los artículos 8º y 9º del Decreto Nº 247 sobre Represión de la Usura de fecha 9 de abril de 1946 y el Decreto Ley Nº 540 de fecha 16 de enero de 1959.		
Artículo 664. Se deroga el Decreto Ley Nº 440 sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias de fecha 21 de noviembre de 1958.	**Artículo 664.** Se deroga el Decreto Ley Nº 440 sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias de fecha 21 de noviembre de 1958.		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**		
Artículo 665. Los trabajadores que mantengan una relación de trabajo superior a seis (6) meses a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, en el primer año tendrán derecho a una prestación de antigüedad equivalente a sesenta (60) días de salario.	**Artículo 665.** Los trabajadores que mantengan una relación de trabajo superior a seis (6) meses a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, en el primer año tendrán derecho a una prestación de antigüedad equivalente a sesenta (60) días de salario.		
Artículo 666. Los trabajadores sometidos a esta Ley, así como los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales y municipales, con ocasión de su entrada en vigencia, tendrán derecho a percibir: a) La indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, calculada con base al salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, la cual en ningún caso será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,00). La antigüedad a considerar a estos fines será la transcurrida hasta la fecha de entrada en vigencia de esta Ley. b) Una compensación por transferencia equivalente a treinta (30) días de salario por cada año de servicio, calculada con base en el salario normal devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 1996. El monto de esta compensación en ningún	**Artículo 666.** Los trabajadores sometidos a esta Ley, así como los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales y municipales, con ocasión de su entrada en vigencia, tendrán derecho a percibir: a) La indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, calculada con base al salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, la cual en ningún caso será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,00). La antigüedad a considerar a estos fines será la transcurrida hasta la fecha de entrada en vigencia de esta Ley. b) Una compensación por transferencia equivalente a treinta (30) días de salario por cada año de servicio, calculada con base en el salario normal devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 1996. El monto de esta compensación en ningún caso será inferior a cuarenta y cinco mil bolívares (Bs.		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
caso será inferior a cuarenta y cinco mil bolívares (Bs. 45.000,00). Este monto mínimo que se asegura, será pagado atendiendo a lo dispuesto en el artículo 194 de esta Ley. El salario base para el cálculo de esta compensación no será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,00) ni excederá de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 667 de esta Ley. A los mismos fines, la antigüedad del trabajador no excederá de diez (10) años en el sector privado y de trece (13) en el público. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** A los fines previstos en este artículo, si el trabajador percibiere salarios por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o cualquiera otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediato anterior.	45.000,00). Este monto mínimo que se asegura, será pagado atendiendo a lo dispuesto en el artículo 194 de esta Ley. El salario base para el cálculo de esta compensación no será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,00) ni excederá de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 667 de esta Ley. A los mismos fines, la antigüedad del trabajador no excederá de diez (10) años en el sector privado y de trece (13) en el público. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** A los fines previstos en este artículo, si el trabajador percibiere salarios por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o cualquiera otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediato anterior.		
Artículo 667. El tope salarial para el cálculo de la compensación por transferencia, establecido en el artículo 666 de esta Ley, no excederá de: a) Noventa mil bolívares (Bs. 90.000,00) mensuales en las pequeñas empresas. b) Ciento sesenta y cinco mil bolívares (Bs. 165.000,00) mensuales en las medianas empresas. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, una comisión técnica de integración tripartita fijará criterios para la aplicación de los indicados	**Artículo 667.** El tope salarial para el cálculo de la compensación por transferencia, establecido en el artículo 666 de esta Ley, no excederá de: a) Noventa mil bolívares (Bs. 90.000,00) mensuales en las pequeñas empresas. b) Ciento sesenta y cinco mil bolívares (Bs. 165.000,00) mensuales en las medianas empresas. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, una comisión técnica de integración tripartita fijará criterios para la aplicación de los indicados topes salariales, considerando a tal efecto, entre otros elementos, el capital de la empresa, el número de trabajadores y		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
topes salariales, considerando a tal efecto, entre otros elementos, el capital de la empresa, el número de trabajadores y la facturación. **PARÁGRAFO ÚNICO.-.** La comisión se integrará en las condiciones previstas en el artículo 168 de esta Ley. Si adoptare una recomendación, el Ministerio del ramo la acogerá y la establecerá mediante Resolución. En caso contrario, el Ejecutivo Nacional fijará los criterios de aplicación en un plazo no mayor de treinta (30) días.	la facturación. **PARÁGRAFO ÚNICO.-.** La comisión se integrará en las condiciones previstas en el artículo 168 de esta Ley. Si adoptare una recomendación, el Ministerio del ramo la acogerá y la establecerá mediante Resolución. En caso contrario, el Ejecutivo Nacional fijará los criterios de aplicación en un plazo no mayor de treinta (30) días.		
Artículo 668. El patrono deberá pagar lo adeudado por virtud del artículo 666 de esta Ley en un plazo no mayor de cinco (5) años contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, en las condiciones que a continuación se especifican: a) En el sector privado: El equivalente al veinticinco por ciento (25%), por lo menos, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, debiendo pagarse la mitad de ese monto dentro de los primeros noventa (90) días. En las empresas en las que el Estado y otras personas de derecho público sean titulares de más del cincuenta por ciento (50%) de su capital accionario, se podrá convenir con las organizaciones sindicales que sean partes de las convenciones colectivas que en ellas rijan o, en su defecto, con las más representativas, un plazo mayor. El saldo y los intereses correspondientes	**Artículo 668.** El patrono deberá pagar lo adeudado por virtud del artículo 666 de esta Ley en un plazo no mayor de cinco (5) años contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, en las condiciones que a continuación se especifican: a) En el sector privado: El equivalente al veinticinco por ciento (25%), por lo menos, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, debiendo pagarse la mitad de ese monto dentro de los primeros noventa (90) días. En las empresas en las que el Estado y otras personas de derecho público sean titulares de más del cincuenta por ciento (50%) de su capital accionario, se podrá convenir con las organizaciones sindicales que sean partes de las convenciones colectivas que en ellas rijan o, en su defecto, con las más representativas, un plazo mayor. El saldo y los intereses correspondientes serán acreditados o depositados en cinco (5) cuotas anuales consecutivas.		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
serán acreditados o depositados en cinco (5) cuotas anuales consecutivas. Atendiendo a la voluntad del trabajador, las acreditaciones o depósitos se harán en: 1) Un fideicomiso; 2) Un Fondo de Prestaciones de Antigüedad; o 3) La contabilidad de la empresa. El trabajador podrá exigir que el monto anual de los intereses le sea pagado. Si el trabajador optare por el depósito en entidades financieras y el patrono le hubiere otorgado crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación. En el mismo supuesto, si el patrono hubiere otorgado aval conforme al literal c) del Parágrafo Primero del artículo 108 de la referida Ley, podrá conservar en la contabilidad de la empresa el monto de la suma avalada hasta la extinción de la obligación garantizada. b) En el sector público: Hasta la cantidad de ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,00), en el primer año de la siguiente manera: Hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,00), dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) días; hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,00) dentro de los siguientes cuarenta y cinco (45) días y hasta cien mil bolívares (Bs.	Atendiendo a la voluntad del trabajador, las acreditaciones o depósitos se harán en: 1) Un fideicomiso; 2) Un Fondo de Prestaciones de Antigüedad; o 3) La contabilidad de la empresa. El trabajador podrá exigir que el monto anual de los intereses le sea pagado. Si el trabajador optare por el depósito en entidades financieras y el patrono le hubiere otorgado crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación. En el mismo supuesto, si el patrono hubiere otorgado aval conforme al literal c) del Parágrafo Primero del artículo 108 de la referida Ley, podrá conservar en la contabilidad de la empresa el monto de la suma avalada hasta la extinción de la obligación garantizada. b) En el sector público: Hasta la cantidad de ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,00), en el primer año de la siguiente manera: Hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,00), dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) días; hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,00) dentro de los siguientes cuarenta y cinco (45) días y hasta cien mil bolívares (Bs. 100.000,00) en títulos públicos garantizados y negociados a corto plazo. En un plazo de cinco (5) años el saldo será pagado en la forma y condiciones que establezca el Ejecutivo Nacional en el Reglamento de esta Ley. Si el patrono hubiere otorgado al trabajador crédito		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
100.000,00) en títulos públicos garantizados y negociados a corto plazo. En un plazo de cinco (5) años el saldo será pagado en la forma y condiciones que establezca el Ejecutivo Nacional en el Reglamento de esta Ley. Si el patrono hubiere otorgado al trabajador crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación con cargo a las últimas cuotas anuales y consecutivas a que se refiere el tercer párrafo del literal a) de este artículo. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Vencidos los plazos establecidos en este artículo sin que se hubiere pagado al trabajador las cantidades indicadas, el saldo pendiente devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** La suma adeudada en virtud de los literales a) y b) del artículo 666 de esta Ley, devengará intereses a una tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país. **PARÁGRAFO TERCERO.-** A los fines de	con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación con cargo a las últimas cuotas anuales y consecutivas a que se refiere el tercer párrafo del literal a) de este artículo. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** Vencidos los plazos establecidos en este artículo sin que se hubiere pagado al trabajador las cantidades indicadas, el saldo pendiente devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** La suma adeudada en virtud de los literales a) y b) del artículo 666 de esta Ley, devengará intereses a una tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país. **PARÁGRAFO TERCERO.-** A los fines de este artículo integran el sector público: a) Las personas de Derecho Público de rango constitucional; b) Los organismos incluidos en la Ley Orgánica de la Administración Central; c) Los Institutos Autónomos; d) Las Universidades Nacionales; e) Las personas de Derecho Público descentralizadas territorialmente; f) Las fundaciones y asociaciones civiles del		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
este artículo integran el sector público: a) Las personas de Derecho Público de rango constitucional; b) Los organismos incluidos en la Ley Orgánica de la Administración Central; c) Los Institutos Autónomos; d) Las Universidades Nacionales; e) Las personas de Derecho Público descentralizadas territorialmente; f) Las fundaciones y asociaciones civiles del Estado; y g) Las demás personas organizadas bajo régimen de Derecho Público. Integran el sector privado: Los demás patronos. **Artículo 669.** Si la relación de trabajo terminase antes que el trabajador hubiere recibido la totalidad de lo que le correspondiere de conformidad con lo dispuesto en el artículo 666 de esta Ley, la deuda se entenderá de plazo vencido, y por tal virtud, resultará exigible en su totalidad. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** Si la relación de trabajo terminase por despido injustificado durante el primer año de vigencia de esta Ley, los ingresos percibidos por el trabajador que deban revestir carácter salarial de conformidad con su artículo 133, se incluirán en el salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones que correspondan por virtud de esta Ley.	Estado; y g) Las demás personas organizadas bajo régimen de Derecho Público. Integran el sector privado: Los demás patronos. **Artículo 669.** Si la relación de trabajo terminase antes que el trabajador hubiere recibido la totalidad de lo que le correspondiere de conformidad con lo dispuesto en el artículo 666 de esta Ley, la deuda se entenderá de plazo vencido, y por tal virtud, resultará exigible en su totalidad. **PARÁGRAFO ÚNICO.-** Si la relación de trabajo terminase por despido injustificado durante el primer año de vigencia de esta Ley, los ingresos percibidos por el trabajador que deban revestir carácter salarial de conformidad con su artículo 133, se incluirán en el salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones que correspondan por virtud de esta Ley.		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
Artículo 670. Se integrarán al salario a partir de la entrada en vigencia de esta Ley: a) En el sector público: Las bonificaciones percibidas en virtud de los Decretos Nos. 617, 1.055 y 1.786 de fechas 11 de abril de 1995, 7 de febrero de 1996 y 5 de abril de 1997, respectivamente, y de los Acuerdos suscritos por el Ejecutivo Nacional con los gremios de empleados públicos hasta alcanzar el monto del salario mínimo que se fije. El saldo de aquellas que excedieren al salario mínimo, se integrará progresivamente durante el año 1998. b) En el sector privado: Las bonificaciones o subsidios consagrados en los Decretos Nos. 617, 1.240 y 1.824 de fechas 11 de abril de 1995, 6 de marzo de 1996 y 30 de abril de 1997, respectivamente. En un lapso de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el resto de los ingresos que deban revestir carácter salarial conforme al artículo 133, se integrarán al salario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.	**Artículo 670.** Se integrarán al salario a partir de la entrada en vigencia de esta Ley: a) En el sector público: Las bonificaciones percibidas en virtud de los Decretos Nos. 617, 1.055 y 1.786 de fechas 11 de abril de 1995, 7 de febrero de 1996 y 5 de abril de 1997, respectivamente, y de los Acuerdos suscritos por el Ejecutivo Nacional con los gremios de empleados públicos hasta alcanzar el monto del salario mínimo que se fije. El saldo de aquellas que excedieren al salario mínimo, se integrará progresivamente durante el año 1998. b) En el sector privado: Las bonificaciones o subsidios consagrados en los Decretos Nos. 617, 1.240 y 1.824 de fechas 11 de abril de 1995, 6 de marzo de 1996 y 30 de abril de 1997, respectivamente. En un lapso de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el resto de los ingresos que deban revestir carácter salarial conforme al artículo 133, se integrarán al salario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.		
Artículo 671. Los comisariatos o casas de abasto, aportes patronales para el fomento del ahorro de los trabajadores, servicios de salud o educación y comedores, previstos en convenciones colectivas de trabajo, no serán estimados como integrantes del salario para el cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones que deriven de la relación de trabajo, salvo que en aquellas se hubiere	**Artículo 671.** Los comisariatos o casas de abasto, aportes patronales para el fomento del ahorro de los trabajadores, servicios de salud o educación y comedores, previstos en convenciones colectivas de trabajo, no serán estimados como integrantes del salario para el cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones que deriven de la relación de trabajo, salvo que en aquellas se hubiere estipulado lo contrario.		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
estipulado lo contrario.			
Artículo 672. Los regímenes de fuentes distintas a esta Ley, que en su conjunto fueren más favorables al sancionado en los artículos 108, 125, 133 y 146 de esta Ley, se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso.	**Artículo 672.** Los regímenes de fuentes distintas a esta Ley, que en su conjunto fueren más favorables al sancionado en los artículos 108, 125, 133 y 146 de esta Ley, se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso.		
Artículo 673. Los trabajadores que gocen de estabilidad para la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, que estén devengando un salario superior a trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, tengan más de diez (10) años de servicio y sean despedidos sin justa causa dentro de los treinta (30) meses siguientes a la misma fecha, tendrán derecho a recibir de su patrono, además de las cantidades previstas en el artículo 125 de esta Ley, una indemnización equivalente a la diferencia entre lo que le corresponda conforme al artículo 666 de esta Ley, más el monto de las acreditaciones o depósitos efectuados a la fecha del despido y la indemnización que al 31 de diciembre de 1996, le hubiere correspondido conforme al artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º de esta Ley, las partes podrán convenir un régimen sustitutivo al aquí previsto.	**Artículo 673.** Los trabajadores que gocen de estabilidad para la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, que estén devengando un salario superior a trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, tengan más de diez (10) años de servicio y sean despedidos sin justa causa dentro de los treinta (30) meses siguientes a la misma fecha, tendrán derecho a recibir de su patrono, además de las cantidades previstas en el artículo 125 de esta Ley, una indemnización equivalente a la diferencia entre lo que le corresponda conforme al artículo 666 de esta Ley, más el monto de las acreditaciones o depósitos efectuados a la fecha del despido y la indemnización que al 31 de diciembre de 1996, le hubiere correspondido conforme al artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º de esta Ley, las partes podrán convenir un régimen sustitutivo al aquí previsto.		
Artículo 674. Hasta tanto se promulgue la Ley especial que sustituya al salario mínimo previsto como factor de cálculo de	**Se suprime el contenido de este artículo, en virtud de la derogatoria expresa del artículo 132 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad**		



LEY VIGENTE	APROBADA EN PRIMERA DISCUSIÓN	PROPUESTA PARA SEGUNDA DISCUSIÓN	FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA
contribuciones, garantías, sanciones pecuniarias o cualquier otra estipulación en cualquier instrumento legal distinto a esta Ley, se establece como unidad de medida en sustitución de cada unidad de salario mínimo, la cantidad de quince mil bolívares (Bs. 15.000,00).	**Social, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.600, de fecha 30 de diciembre de 2002.**		